

## 金融庁における就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針について

### 1 金融庁における採用の全体像

金融庁においては、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を活用し、令和2年度から4年度の3年間で3名（毎年1名）の採用を目指す。加えて、既存の経験者採用等の取組も着実に継続する（参考：金融庁において、平成28年度から30年度の3年間に実施した既存の経験者採用等の取組で採用した35歳から49歳の人数は12人）。

### 2 金融庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって金融庁が求める人材像としては、本申合せの「(各府省共通の方針) 1 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の採用方針」の(1)～(3)に掲げるような方に加え、以下のような方を想定している。

#### <求める人材像>

○金融行政のプロフェッショナルとなるポテンシャル・意欲のある方。

例えば、

- (1) 金融だけでなく、経済・産業や社会全体に対して高くアンテナを張り巡らす「視野の広さ」、「好奇心」のある方
- (2) 幅広い分野の知識を吸収する「向上心」のある方
- (3) 自由な発想で最適な政策を立案する「柔軟なアタマ」のある方
- (4) 自らの手で日本を良くし、国民の幸せに貢献したいという「気概」、「志」のある方 等

※職種（経歴）についての希望は特にない。

### 3 金融庁における研修方針

採用された就職氷河期世代の方が採用後、公務に円滑に取り組めるよう、職員希望や能力等を踏まえつつ、金融庁においては例えば、以下のような研修機会を設けることとする。

○初任研修【採用1年目の4～5月に実施】

新規採用職員が採用当初の段階で身につけるべき能力を以下の3つと定義し、その能力向上を目的とする。

- (1) 国家公務員としての常識・心構え

- ビジネスマナー、責任感の醸成、意見を積極的に具申する主体性等
- (2) 基礎的な思考力・スキル  
簿記・会計知識、P Cスキル、説明力、対話力、ライティング力等
- (3) 基本的な業務知識  
金融・経済知識、法体系、専門分野毎の基本的な実務とキャリアプラン  
等