

政府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

令和 2 年 5 月 27 日
人事管理運営協議会幹事会申合せ

就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019（令和元年 1 2 月 2 3 日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）に基づき、就職氷河期世代の国家公務員中途採用について、令和 2 年 2 月 2 6 日付け人事管理運営協議会幹事会申合せ（就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代試験）の実施の依頼等について）を踏まえ、既存の経験者採用等も併せた全体の取組について以下の方針により実施することとし、申合せを行う。

（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

採用に当たっては、就職氷河期世代に多いと考えられる職歴がない、あるいは少ないといった外形上の要件をもって直ちに不採用とするのではなく、例えば以下に掲げる人材など、各応募者個人の適性や能力等を可能な限り細かに見た上で、判断することとする。

- （1）自身の経験や苦労を踏まえ、公務に対する強い関心と全体の奉仕者として働く熱意を有する者
- （2）採用後の研修又は職務経験を通じてその知識及び能力の向上が見込まれる資質を有する者
- （3）行政課題に取り組むに当たり重要となる論理的な思考力、判断力、表現力などについて基礎的な能力を有する者

また、単に受験者が高齢であることをもって採用を忌避するといったことがないように留意する。

そのためには、職歴以外の学校などでの経験や苦労を踏まえて、受験者がどのように公務について取り組みたいと考えているかといったことをよく確認することが重要であり、面接においては、就職氷河期世代としての経験を詳細に聞いた上で、公務への適性等を見極めつつ、選考を行うこととする。

2 採用規模

令和 2 年 2 月 2 6 日付け人事管理運営協議会幹事会申合せに基づき、令和 2 年度から新たに実施される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 年間の取組において、政府全体で毎年 1 5 0

名以上（3年間で450名以上）採用することを目標とする。

加えて、既存の経験者採用等の取組についても、過去の採用実績を目安にしつつ、着実に継続する（参考：各府省において実施した、平成28年度から30年度の3年間における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1,849人）。

各府省の取組については、人事管理運営協議会幹事会の場を活用して、進捗を毎年確認することとする。

3 採用後の処遇

(1) 基本的な考え方

国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）による採用者についても、採用後の人事評価に基づき、適材適所の人事運用を行うこととする。その際、優秀な職員については柔軟かつ早期に昇任を行うこととする。

また、人事運用に当たっては、本人のキャリアプランに関する意向の把握や必要な専門的知識・技術の習得や経験の確保等に配慮する。

(2) 研修の実施

特に十分な職務経験を有していない就職氷河期世代の方をはじめとして、採用後、公務に円滑に取り組めるよう、人事院及び内閣人事局とも連携し、職務遂行に必要な能力を身につけられるよう勤務開始前及び勤務開始後に必要な研修を適宜実施することとする。