

就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針及び
国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施の依頼等について

令和 8 年 4 月 22 日
人事管理運営協議会幹事会申合せ

「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（令和 7 年 6 月 3 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）において、令和 8 年度から、「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」（以下「就職氷河期世代試験」という。）を実施するとともに、就職氷河期世代試験及び経験者採用等により、就職氷河期世代の積極的な採用を行うこととされた。

これを踏まえ、人事院に対し、令和 7 年 7 月 30 日に、令和 8 年度の就職氷河期世代試験のうち能力実証等の一部の統一的な実施を要請したところであるが、「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（令和 8 年 4 月 10 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）において、当該プログラムは、当面 3 年間程度（2028 年度まで）の集中的な取組とすることとされたため、令和 9 年度及び 10 年度の就職氷河期世代試験のうち能力実証等の一部の統一的な実施についても要請するとともに、既存の経験者採用等も併せた全体の取組について下記の方針により実施することとし、申合せを行う。

記

（就職氷河期世代試験について）

- 1 就職氷河期世代試験を令和 8 年度から 10 年度までの 3 年間にわたって実施することとし、同試験により政府全体で毎年 150 名以上採用することを目標とする。
- 2 就職氷河期世代試験は次のとおり、事務、技術以外の専門職種の試験区分の実施に係る検討や、地方を含めた全国での試験の実施に係る検討など、各府省の採用ニーズに十分配慮するよう人事院に要請する。
 - ・ 地方支分部局等での採用も想定されることから、全国で試験を実施すること。
 - ・ 受験資格については、1966（昭和 41）年 4 月 2 日～1986（昭和 61）年 4 月 1 日生まれの者とする。

3 就職氷河期世代試験の実施に当たっては、就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げることが本旨であることを踏まえ、取り組むことが必要である。また、この世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいることも踏まえ、試験の際には、職歴がない、あるいは少ないといった外形上の要件のみにとられることなく、各府省における面接を通じて、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) 自身の経験や苦勞を踏まえ、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勞を踏まえて、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。

4 各府省は、就職氷河期世代試験の确实かつ適正な実施のために、人事院の要請があった場合には、試験官等の派遣について協力するものとする。

5 各府省は、就職氷河期世代試験の実施に関して国民に対する十分な周知を図るため、地方出先機関等において、リーフレットの配布やポスターの掲示等について協力するものとする。

(各府省共通の方針)

6 令和8年度から10年度までの就職氷河期世代試験により政府全体で毎年150名以上の採用を目指すことに加え、引き続き既存の経験者採用等についても、過去の採用実績を目安にしつつ、就職氷河期世代(※)の採用に積極的に取り組むこととする(参考:各府省において実施した、令和2年度から6年度の5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歳の者の人数は5,183名)。

(※) 一般的には、1993年から2004年頃に就職活動を行った世代を指すが、就職時の年齢は個々人の状況により様々であることを踏まえ、上下の世代も含めより幅広い採用を推奨する。

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。

7 就職氷河期世代試験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・昇格を行うこととする。

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、必要な専門的知識・技術の習得及び経験の確保等に配慮する。

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。

(別表)

令和8年度から10年度までの就職氷河期世代試験 府省別採用予定数
(令和8年4月22日時点)

府省	1年当たりの採用予定数
会計検査院	1名
人事院	1名
内閣府	3名
公正取引委員会	1名
警察庁	3名
金融庁	1名
消費者庁	1名
こども家庭庁	1名
デジタル庁	5名
総務省	1名
法務省	40名
外務省	7名
財務省	20名
文部科学省	1名
厚生労働省	31名
農林水産省	4名
経済産業省	2名
国土交通省	45名
環境省	1名
防衛省	2名
合計	171名

会計検査院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 会計検査院における採用の全体像

会計検査院においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 会計検査院が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって会計検査院が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」の(1)から(3)まで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。

- (1) 会計検査業務に対する意欲があり、研修により同業務を行う能力の発揮が期待される方
- (2) 会計、簿記に関する知識を有する方
- (3) デジタル、土木・建築などの技術に関して知識を有する方

3 会計検査院における研修等の方針

採用後、公務に円滑に取り組めるよう、個々の職員の希望や能力等を踏まえつつ、現に会計検査院において設けている(1)及び(2)を始めとした多様な研修機会に参加させ、また、(3)に掲げる育成の機会を設けることとする。

(1) 新採用研修【採用1年目の4月に受講】

公務員としての心構えを養い、併せて会計検査院職員として必要な一般知識及び職場への適応性を付与することを目的として、新採用職員を対象として実施する研修

(2) 実務研修（基礎）【原則として採用1年目に受講】

会計検査実務に必要な法令、制度等に関する基礎的知識を習得させることを目的として、会計検査実務に携わる職員を対象として実施する研修

(3) オンボーディング支援策

個々の職員の事情や希望を聞き取るために意向確認の実施や面談機会を拡充するなどの支援

人事院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 人事院における採用の全体像

人事院においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 人事院が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって人事院が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 人事院が所掌する一般職の国家公務員の人事行政分野の企画立案に取り組む意欲や能力のある方
- (2) ITに関して知識や能力を有する方
- (3) 施設管理に関して知識や能力を有する方

3 人事院における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、人事院においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 初任研修【採用1年目に実施】

他の採用試験からの新規採用者と合同で、サービスや公務員倫理等の行政官としての基本的な心構えを身に付けさせ、人事院職員として必要な人事行政に関する基礎的知識を付与するため、数日間の研修を実施する。また、情報リテラシーや統計の基礎を身に付けるための他機関主催の研修を受講させる。

(2) 階層別研修【採用3年目、昇任時等に実施】

採用3年目のフォローアップ研修のほか、昇任時等には各役職段階において求められる役割の理解と必要とされる能力の向上を図るための数日間の階層別研修を実施する。

(3) 専門研修【情報システム統一研修、統計研修等】

職員の希望や能力・適性を踏まえ、IT人材や統計人材等を育成するための他機関主催の専門研修を受講の機会を付与する。

(4) メンターの設置

職業生活形成等に関する相談を気軽に受け、助言・指導を行うメンターを設置し、定期的に面談を行う。

内閣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

1 内閣府における採用の全体像

内閣府においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり3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。

2 内閣府が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって内閣府が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- ・内閣府が担当する重要課題についての企画立案に取り組む意欲や能力のある方
 - ・情報通信技術に関して豊富な知識や能力、経験を有する方
- 等

3 内閣府における研修等の方針

採用された者が、円滑に業務を遂行できるよう、職員の能力や配属等を考慮し、以下のような研修機会を設けることとする。

(1) ガイダンス研修

大臣官房人事課において実施。採用者が採用後速やかに業務に従事できるよう、内閣府の行う業務や会計・サービスに関する講義を予定。

(2) 政策分析専門家育成課程

大臣官房人事課および経済社会総合研究所において実施。内閣府の行う業務に即した分析手法等を学ぶための講義や実務研修を予定。

(3) 人事当局が各職員から事情や希望を聞き取るための面談等、意思表示する機会を確保する予定

公正取引委員会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 公正取引委員会における採用の全体像

公正取引委員会においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 公正取引委員会が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって公正取引委員会が求める人材像としては、「就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針及び国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施の依頼等について」（令和8年4月22日人事管理運営協議会幹事会申合せ）3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。

- 公正取引委員会が所管する独占禁止法等の運用、競争政策の企画立案に取り組む意欲や能力のある方

3 公正取引委員会における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、公正取引委員会においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

（1）新規採用者研修【採用1年目の4月に実施】

公正取引委員会では、採用後、約1か月の時間を掛けて、独占禁止法や経済学の講義、公正取引委員会内の各部署の業務説明などを実施する。

（2）実務研修【人事異動の時期に実施】

人事異動により、初めて業務を行うこととなる職員を対象に、自課室の業務を紹介する研修を実施する。

- #### （3）人事課が各職員から事情や希望を聞き取るための面談及び育成主任者（業務の知識・スキルの付与・向上のため指導・育成する職員）の配置を行う。

警察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 警察庁における採用の全体像

警察庁においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり3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。

2 警察庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって警察庁が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 公安職（警察官）としての職種ではなく、警察庁における各所属の庶務業務、会計業務、統計業務及び鑑識業務等の行政職としての職種
- (2) 特に資格経験等は問わないが、何事にも積極的に取り組み協調性がある方
- (3) 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の事務区分の方

3 警察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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、警察庁においては、以下のような研修を行うことを想定している。このほか、日々の仕事を進める中での職場教養も随時実施する。

(1) 一般職初任科初任研修【採用1年目に実施】

新たに採用された職員を対象として、仕事を進める上で必要な基礎的な知識及び技能の修得に加えて、警察職員としての職責の自覚を促し、使命感、健全な良識と豊かな人間性の醸成を目的として実施する。

(2) 一般職員任用科【各職階への任用時に実施】

主任、係長、課長補佐等、各職階へ昇任が予定されている職員または昇任後日の浅い職員に対し、職務執行の要として、各ポストにおける責任者に求められる職務倫理意識を付与するとともに、それぞれの責任者として必要な指導監督能力並びにその職務の遂行に必要な知識及び技能の修得を目的として実施する。

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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

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「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 一つひとつの業務に丁寧に取り組み、
自らの成長に繋げる「向上心」のある方
- (2) 多様な人材が働く組織の中で、
豊かな人間関係を築くことができる「協調性」のある方
- (3) 未知の状況に対応し、自ら考え、
失敗しても諦めない「粘り強さ」のある方
- (4) 社会のため、国民の幸せのために
学びを生かそうとする「志」のある方

※ 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等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、金融庁においては例えば、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

○初任研修【採用1年目の4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

PC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・経済や法令に関する知識及び専門分野ごとの基本的な実務とキャリアプラン等

○オンボーディング支援策

人事当局が各職員から事情や希望を聞き取るための面談機会の拡充やメンター（気軽に相談でき、助言を行う職員）の配置などに取り組む。

消費者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 消費者庁における採用の全体像

消費者庁においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり概ね1名程度の採用を目指す。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：消費者庁における国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実績は、令和2年度試験1名、令和3年度試験1名、令和4年度試験2名、令和5年度試験3名、令和6年度試験2名）。

2 消費者庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって消費者庁が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 消費者・生活者の視点に立ち、国民全体の利益を考えられる方
- (2) 自らの仕事に誇りを持ち、強い責任感と高い志を持って職務を遂行できる方
- (3) 便利で分かりやすい情報を提供するよう心懸け、コミュニケーションを重視できる方
- (4) 専門性を向上させるため、日々、知見の獲得・深化に努め、その成果を具体的な結果として示すことができる方
- (5) 困難な課題であっても、できる方法を考え、挑戦し続けることができる方

3 消費者庁における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、消費者庁においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 初任研修【採用1年目の4月に実施】

国家公務員として、また消費者庁職員として持つべき基本的な知見の習得を目的に、4月に国家公務員倫理や各課室の所管事項説明、外部有識者による講演を始め、多様なカリキュラムを組んで初任研修を実施する。

(2) その他研修【採用後、必要に応じて定期的に実施】

新未来創造戦略本部（徳島）や独立行政法人国民生活センター（品川、相模原）を訪問するなど、消費者行政の現場を見聞する機会を設ける。

(3) オンボーディング支援策

当該職員に対しては、採用後の業務の遂行状況や、職場環境を把握・確認するために、人事担当者による面談や身上調書による確認を必要に応じて定期的に実施し、加えて当該職員の職務上必要な研修・育成等についても検討する。

こども家庭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 こども家庭庁における採用の全体像

こども家庭庁においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 こども家庭庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たってこども家庭庁が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

なお、採用職種は一般行政事務（事務区分）を予定している。

- (1) 全てのこどもが将来にわたって幸福な生活を送ることができる「こどもまんなか社会」の実現に向け、その理念を理解し、こども政策の企画、立案及び施行等の業務に主体的に取り組む意欲を有する方
- (2) こどもや家庭を取り巻く多様かつ複合的な課題の解決に向けた対応に、組織内で円滑なコミュニケーションを図りながら、真摯に、かつ思慮深く職務を遂行できる方
- (3) 社会環境や政策課題が変化する中においても、状況に応じて柔軟に対応し、自ら研鑽を重ねつつ、組織の一員として継続的に貢献しようとする姿勢を有する方

3 こども家庭庁における研修等の方針

採用された方が公務に円滑に取り組むことができるよう、採用時に、業務遂行上必要となる基本的知識等に係る研修を実施するとともに、メンター（気軽に相談でき、助言を行う職員）の配置など、オンボーディング支援策を実施する。

これに加え、配属後においても、必要に応じて、それぞれが担当する業務の着実な遂行に資する専門知識や技能を習得するための研修機会を付与していく。

デジタル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 デジタル庁における採用の全体像

デジタル庁においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり5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。

2 デジタル庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たってデジタル庁が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) デジタル社会の形成に関する行政事務の迅速かつ重点的な遂行に取り組む意欲や能力のある方
- (2) 自らの仕事に誇りを持ち、強い責任感と高い志を持って職務を遂行できる方
- (3) 日々、知見の獲得・深化に務め、その成果を具体的な結果として示すことができる方
- (4) 困難な課題であっても、解決策を考え、挑戦し続けることができる方

3 デジタル庁における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、デジタル庁においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) オンボーディング研修【採用1年目の4月に実施】

デジタル庁において活用している各種のコミュニケーションツールや庁内生成 AI ツールの運用及び機能、活用方法等をはじめとして、国会、法令、会計・予算等の行政官としての基本的な知識、組織全体像や各グループの業務内容紹介といった基礎知識に関する研修を、採用1年目の4月に実施する。

- (2) 上長との1on1ミーティングの定期的な実施に加え、メンター（気軽に相談でき、助言を行う職員）の配置などのオンボーディング支援策を通じ、適切なフィードバックやアサインメントに関する対話を通じて本人の成長を促す。

総務省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 総務省における採用の全体像

総務省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 総務省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって総務省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」の(1)～(3)に掲げるような方に加え、総務省が所管する国の基本的な行政制度の管理・運営、統計行政、情報通信技術（ICT）を活用した成長戦略の実現、地方自治や消防・救急行政等の行政分野の企画立案に取り組む意欲や能力のある方を想定している。

3 総務省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、採用1年目の4月に実施する初任研修をはじめとする業務遂行上必要な知識・能力に係る各種研修を実施する。

法務省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 法務省における採用の全体像

法務省（出入国在留管理庁、公安調査庁を含む）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8年度から10年度の3年間で120名（1年当たり40名）の採用を目指す。加えて、既存の選考採用等の取組も着実に継続する。

2 法務省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって法務省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- ・法務省が所管する民事、刑事、矯正、更生保護、出入国在留管理、団体規制等の行政分野に正義感・使命感を持って積極的に取り組む意欲のある方
- ・国家公務員中途採用試験選考採用試験（就職氷河期世代）の刑務官区分については、職務を適切に遂行することができる身体の状態であること及び職務を遂行する上で求められる体力を備えている方

3 法務省における研修等の方針

採用後、公務に円滑に取り組めるよう、採用官署における実務を通じた研修のほか、職員の希望や能力等を踏まえつつ、法務省においては例えば、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 刑務官採用者

刑務官として必要な知識及び技能を習得させるための基礎的な教育及び訓練を行う初等科研修

(2) 法務局官署、検察官署、更生保護官署、出入国在留管理官署、公安調査庁等採用者

職員として必要な基礎的法律知識・執務に必要な理論の習得や実務に関する指導を行うための研修

(3) 本選考試験採用者に対して、人事担当職員等による事情や希望を聞き取るための面談機会の拡充等

外務省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 外務省における採用の全体像

外務省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり7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。

2 外務省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって外務省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の事務区分の方で、外務省における官房事務（会計、庶務、文書管理、情報通信等）、領事事務、秘書的業務等、与えられた職務に積極的に取り組む姿勢を有する方。
- (2) 海外における勤務環境を十分に理解し、外国勤務を厭わない方。
- (3) 語学習得に意欲を有する方。

3 外務省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、外務省においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

- (1) 経験者採用者等研修【採用1年目の4月に実施】
外務公務員としての自覚、意識を涵養するとともに、職務遂行に必要な基礎知識の習得を図る研修を実施する。
- (2) 英語研修【採用1年目に実施】
業務を遂行する上で必要な英語力を習得せしめることを目的として、実務に即した実践的な英語を集中して研修。
- (3) 人事当局にて中途採用者選考試験合格者との個別面談を実施する予定。

財務省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 財務省（国税庁を含む。以下同じ。）における採用の全体像

財務省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり20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。

2 財務省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって財務省が求める人材像としては、本申合せの「（就職氷河期世代試験について） 3」の（1）～（3）に掲げるような方に加え、財務省（地方支分部局等を含む。）が行う、国有財産の管理・処分、金融機関の検査・監督、輸出入貨物等の取締り、国税の賦課・徴収等の業務に取り組む意欲や能力のある方を想定している。

3 財務省における研修方針

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、財務省においては、採用された機関において、採用時のほか勤務開始後に随時、国家公務員として身につけるべき一般的事項や、所掌する行政分野の業務に取り組むにあたって必要な専門的事項に関する研修を適宜実施することとする。

文部科学省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 文部科学省における採用の全体像

文部科学省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり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。

2 文部科学省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって文部科学省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 文部科学省が所管する教育、科学技術・学術、文化、スポーツの行政分野の着実な実施に前向きに取り組む意欲や能力のある方
- (2) ITに関して知識や能力を有する方

3 文部科学省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、文部科学省においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 初任研修【採用1年目に実施】

大臣官房人事課において、他の採用試験からの新規採用者と合同で、服務や公務員倫理等の行政官としての基本的な心構えを身に付けさせ、文部科学省職員として必要な基礎的知識を付与するため、数日間の研修を実施する。また、公文書管理等の基礎を身に付けさせるための他機関主催の研修を受講させる。

(2) 階層別研修【採用3年目、昇任時等に実施】

大臣官房人事課において、採用3年目のフォローアップ研修のほか、昇任時等には各役職段階において求められる役割の理解と必要とされる能力の向上を図るための研修を実施する。

- (3) 人事当局が各職員から事情や希望を聞き取るための面談機会の拡充などのオンボーディング支援策を実施する。

厚生労働省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 厚生労働省における採用の全体像

厚生労働省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり31名の採用を目指す。

加えて、複雑・高度化する厚生労働行政の課題に対応するため、既存の選考採用等の制度を活用し、公務外の実務経験を有する方を積極的に採用し、組織の活性化を図っていく（参考：厚生労働省において、令和2年度から6年度の5年間に実施した既存の選考採用の取組で採用した35歳から49歳の人数は1098名）。

2 厚生労働省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって厚生労働省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」の(1)～(3)に掲げるような方であって、厚生労働省が所管する健康・医療、福祉・介護、雇用・労働、年金等の行政分野の企画・立案・施行等の業務に取り組む意欲や能力のある方を求めており、採用職種は一般行政事務(事務区分)を予定している。

3 厚生労働省における研修等の方針

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、採用時に、業務遂行上必要となる基本的知識等に係る研修を実施するとともに、人事当局が各職員から事情や希望を聞き取るための面談機会の拡充やメンター(気軽に相談でき、助言を行う職員)の配置などのオンボーディング支援策を実施する。

また、配属後は、必要に応じて、各業務の円滑な遂行に資する専門的知識や技能を習得するための研修機会を付与していく。

農林水産省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 農林水産省における採用の全体像

農林水産省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり4名の採用を目指す。加えて、既存の経験者採用（農林水産省選考採用試験等による採用）の取組も着実に継続する。

2 農林水産省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって農林水産省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 農林水産省が所管する本省庁及び地方支分部局等の行政分野の企画立案業務及び農林水産行政の着実な遂行に係る事務の推進に取り組む意欲や能力のある方
- (2) デジタル・IT に関して知識や能力を有する方

3 農林水産省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、農林水産省においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 初任研修【採用1年目に実施】

大臣官房秘書課等において、採用後の職務遂行に必要となる基礎的知識・能力及び農林水産行政に関する基礎知識を付与するための研修（座学＋演習）を実施する。また、職員掲示板に経験者採用者向けの執務参考資料を掲載し、基礎知識の習得を支援する。

(2) 専門研修【採用以降、必要に応じて実施】

大臣官房秘書課又は各所属部署等において、業務遂行に必要となる専門的知識・能力を付与するための研修を、必要に応じて実施する。

(3) フォローアップ体制【採用後、定期的及び必要に応じて実施】

採用後の業務の遂行状況や、職場環境を把握・確認するために、各所属部署の人事担当者による面談を定期的及び必要に応じて実施する。

経済産業省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 経済産業省における採用の全体像

経済産業省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり2名の採用を目指す。

2 経済産業省が求める人材像・職種

経済産業省のミッションは、国民一人ひとりにとって、より豊かな社会を実現するため、政策を立案、実行し、経済・社会システムをデザインすることであり、その実現のため、自動車産業やサービス産業の推進から働き方改革や人づくり革命まで、TPP等の経済連携から地方創生や中小企業の活性化まで、そして、資源外交や再生可能エネルギーの推進等、様々なことにチャレンジしている。

経済産業省では、こうしたミッションに共感し、これまでに培ってきた経験や専門性を活かし、こうした課題の解決に貢献していきたいという方で、以下の能力を有する方を求めている。

- (1) 必要な専門的知識・技術を活用して、担当業務に関して問題把握や課題対応を行う能力を有する方
- (2) 関係者に分かりやすい説明を行う能力を有する方
- (3) 計画的かつ確実に業務を遂行する能力を有する方
- (4) 上司や部下と協力的な関係を構築する能力を有する方

3 経済産業省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、経済産業省においては、以下のような研修機会やフォローアップ体制を設けることとする。

(1) 階層別研修【採用時、各役職段階昇任時に実施】

大臣官房秘書課において、業務上必要とされるスキルの習得、仕事に取り組む上での新たな視点の獲得やマネジメント能力の開発など、経験や役職の段階に応じて期待される能力の開発のための研修を実施する。

(2) 政策分野別業務研修【該当政策関連部署配属時に実施】

政策所管課又は法令の所管課において、経済産業省の各種政策の遂行に必要な知識の習得等を目的として研修を実施する。

(3) トレーナー・メンターの配置【採用1年目に実施】

一人ひとりの新入職員に対し、育成の責任者としてトレーナーを配置して指導・助言を実施するとともに、相談役としてメンターを配置して職務上の相談・人間関係や生活面の相談・助言を実施する。

国土交通省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 国土交通省における採用の全体像

国土交通省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年当たり45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。

2 国土交通省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって国土交通省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」の(1)～(3)に掲げるような方に加え、国土交通行政に関する業務を担当することに対する強い意欲及び当該業務の遂行のために必要な基礎的な能力を有する方を求める。

採用後は、国土交通行政に関する定型的な業務を担当する職種をはじめ、適材適所の人事運用を行う。

3 国土交通省における研修等の方針

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、当該者の適性や能力等を踏まえ、人事院及び内閣人事局とも連携して、必要な研修を適宜実施することとする。

環境省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 環境省における採用の全体像

環境省においては、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8年度から10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。

2 環境省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって環境省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 環境省が所管する地球温暖化対策、自然環境保全、循環型社会の構築等の行政分野に関心があり、当該分野の企画立案やマネジメント業務に取り組む意欲や能力のある方又はITに関して知識や能力のある方。
- (2) 原子力規制庁が所管する原子力規制行政の充実・強化に資する規制基準への適合性審査や原子力施設の保安検査等若しくは当該分野のマネジメント業務に取り組む意欲や能力のある方、又はITに関して知識や能力のある方。

3 環境省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、新採用職員研修、環境行政基本研修及び年3回のステップアップ研修などの基本研修や、階層別研修、その他環境問題史現地研修等を実施する。

加えて、人事当局における人事面談の実施や、メンターメンティー制度やキャリアアドバイザー制度を用いたオンボーディング支援策を設ける。

防衛省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 防衛省における採用の全体像

防衛省においては、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8年度から10年度までの3年間で1年あたり2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。

2 防衛省が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって防衛省が求める人材像としては、本申合せの「(就職氷河期世代試験について) 3」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。

- (1) 適切かつ効果的に対人折衝・調整を行うことのできる能力を有する方
- (2) 自身の経験等から体得した業務遂行の手法その他の知識及び能力を有する方
- (3) 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の技術区分の方

3 防衛省における研修等の方針

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、職員の希望や能力等を踏まえつつ、防衛省においては、以下のような研修や育成の機会を設けることとする。

(1) 初任研修【採用1年目の4月に実施】

当該採用者の希望や能力等を踏まえ、防衛省職員としての能力、資質を向上させる一助とするための数日間の研修を実施する。また、配属先の機関においても、必要に応じて、防衛行政に携わる上で必要な基礎的な知識を付与するための研修を実施する。

(2) 役職等に応じた研修【採用以降、必要に応じて実施】

当該採用者の希望や能力等を踏まえ、役職等に応じた階層別研修及び専門的な知識やスキルを習得する専門研修など、必要に応じて、役職等に必要な知識を付与するための研修を実施する。

- (3) 当該採用者が円滑に職場へ適応し、早期に能力を発揮できるよう、当該職員の事情、業務上の不安及び希望等を丁寧に把握するための人事部局及び所属部署の管理職員による1on1面談機会を定期的に設けるなど、必要なオンボーディング支援を行う。