

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 4 年 7 月 13 日
人事管理運営協議会幹事会申合せ

「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）において、令和 5 年度からの 2 年間で就職氷河期世代支援の「第二ステージ」と位置付け、公務員等での採用を推進すること、具体的には、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。）を令和 6 年度まで継続するほか、既存の国家公務員の経験者採用等の取組も着実に継続することとされた。これを踏まえ、人事院に対し、令和 5 年度及び 6 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 5 年度及び 6 年度も継続し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。
 - ・ 本省のみならず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、（令和 6 年 4 月 1 日時点で）38 歳～57 歳の者が含まれるようにすること。
- 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われることなく、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。

- 4 各府省は、就職氷河期世代試験の確実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5年度及び6年度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、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名)。
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。

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。