

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、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、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。