

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。

## 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。