

## 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5年度及び6年度の2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（参考：金融庁において、平成28年度から30年度の3年間に実施した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12名）。

### 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。