

## 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。