警察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　警察庁における採用の全体像

警察庁においては、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２年度から４年度の３年間で９名（毎年３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：警察庁において、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５人）。

２　警察庁が求める人材像・職種

就職氷河期世代の国家公務員中途採用に当たって警察庁が求める人材像としては、本申合せの「（各府省共通の方針）１　国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の採用方針」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）公安職（警察官）としての職種ではなく、警察庁における各所属の庶務業務、会計業務、統計業務及び鑑識業務等の行政職としての職種
（２）特に資格経験等は問わないが、何事にも積極的に取り組み協調性がある方
（３）国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の事務区分の方

３　警察庁における研修方針

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、警察庁においては、例えば、採用時及び昇任時などに、研修施設に入所して以下のような各種研修を行うことを想定している。このほか、日々の仕事を進める中での職場教養も随時実施する。

（１）一般職初任科初任研修【採用時に実施】
新たに採用された職員を対象として、仕事を進める上で必要な基礎的な知識及び技能の修得に加えて、職員としての職責の自覚を促し、使命感、円満な良識と豊かな人間性の醸成を目的として実施する。
（２）一般職員任用科【各職階への任用時に実施】
○　一般職員主任任用科
○　一般職員係長任用科
○　一般職員課長補佐任用科
それぞれのポストに昇任が予定される職員又は昇任後日の浅い職員に

対し、職務執行の要として、各ポストにおける責任者に求められる職務倫理意識を付与するとともに、それぞれの責任者として必要な指導監督能力並びにその職務の遂行に必要な知識及び技能の修得を目的として実施する。