

庁内各局部課長
各附属機関の長 殿
各地方機関の長
(参考送付先)
各都道府県警察の長

原議保存期間	3年(令和10年3月31日まで)
有効期間	一種(令和10年3月31日まで)

警察庁丙サ企発第7号、丙企発第8号
丙技企発第34号、丙人発第50号
丙生企発第21号、丙刑企発第14号
丙交企発第24号、丙備企発第21号
丙情解発第7号

令和7年3月7日
警察庁サイバー警察局長
警察庁長官官房長
警察庁生活安全局長
警察庁刑事局長
警察庁交通局長
警察庁警備局長

情報通信部門におけるサイバー人材確保・育成方針について(通達)

警察では、「警察におけるサイバー戦略」(令和4年4月1日付け警察庁乙サ発第1号ほか別添)に基づき、サイバー空間の脅威への対処に関する人的基盤の強化を図るとともに、「警戒の空白を生じさせないために当面取り組むべき組織運営上の重点」(令和5年7月3日付け警察庁丙企画発第29号ほか別添)に基づき、高度な専門的知識及び技術を要するサイバー事案に対処するための体制の拡充等を推進してきたところである。

しかしながら、サイバー空間をめぐる脅威は極めて深刻な情勢が続いていることから、サイバー空間への対処に関する人的基盤を一層強化していく必要がある。これら取組の推進に向けては、これまで以上に戦略的かつ計画的に取り組む必要があることから、この度、別添のとおり、「情報通信部門におけるサイバー人材確保・育成方針」を策定したので、各位にあっては、本方針に基づき、効果的な人材確保・育成を強力に推進されたい。

情報通信部門におけるサイバー人材確保・育成方針

第1 基本的な考え方

サイバー空間や先端技術の利用の拡大、人口構造の変化等、近年、我が国の社会情勢が大きく変化しているほか、我が国を取り巻く国際的な情勢も目まぐるしく変化しているところ、警察は、これらの変化が国内の治安情勢に与える影響を的確に捉え、対処していく必要がある。

特に、サイバー空間をめぐる脅威は極めて深刻な情勢が続いており、社会全体においてサイバー分野における高度な専門的知見及び技術を有する人材の重要性が高まっている一方で、現在の人口減少社会において、人材確保をめぐる環境が年々厳しさを増していることを踏まえれば、警察におけるサイバー人材（サイバー事案の対処に関する専門的知識及び技術を有する人材をいう。以下同じ。）の確保・育成は今後難しくなることが見込まれることから、これを総合的かつ一体的に推進していくことが重要である。

また、サイバー空間はあらゆる犯罪に悪用され得るところ、警察において深刻化するサイバー空間の脅威に的確に対処するためには、組織をあげて全職員の対処能力の向上を図ることが不可欠である。

以上の観点から、情報通信部門においては、警察庁サイバー警察局と長官官房の緊密な連携を中核としつつ、全国の情報通信部門が一体となって、警察におけるサイバー人材を確保・育成し、そのキャリアパスを管理するとともに、全職員のサイバー空間の脅威への対処能力の向上を図るため、第2に定める事項に取り組むものとする。

第2 情報通信部門における取組方針

1 サイバー人材の確保

情報通信部門におけるサイバー人材の確保に当たっては、以下の取組方針に即して推進すること。

(1) 効果的な採用募集活動の推進

ア 即戦力となる人材の確保

サイバー空間の脅威への対処に関する人的基盤を強化するためには、サイバー事案の対処において即戦力となる人材の確保が重要であるところ、即戦力となる人材を確保する観点から、新卒採用において情報処理技術者試験の合格者等の確保に取り組むとともに、中途採用、任期付採用、官民人事交流により高度な専門的知識及び技術を有するサイバー人材（以下「高度サイバー人材」という。）を確保すること。また、警察庁及び全国の情報通信部門においてサイバー分野の民間企業等に転職した人材と継続的な関係を構築するよう努めるとともに、同人材が再び警察庁等においてサイバー分野での勤務を希望する場合には、中途採用、任期

付採用、官民人事交流により再び採用を可能とする取組を検討すること。

イ 採用募集に関する効果的な情報発信

サイバー分野の経歴・資格を有する人材の採用における効果的な募集広告として、IT関連に特化した求人情報サイトや情報誌等が考えられるところ、これらに対する募集広告の掲載を積極的に実施するとともに、サイバー分野に関連のある大学、高等専門学校、専門学校、工業高校等を対象とした説明会の開催及び合同企業説明会へ積極的に参加するなど、あらゆる手段を駆使して採用募集活動を実施するほか、情報技術の解析に関するデモンストレーションを行うなど、具体的実例も含め、警察ならではの勤務の魅力を発信すること。

ウ キャリアパスの見える化

採用募集活動においては、サイバー人材が従事する業務内容や活躍している事例等を紹介するとともに、本通達に基づき構築するサイバー人材のキャリアパスを「見える化」し、警察における勤務をよりイメージしやすくするなど、外部の人材に働きかけること。

エ サイバー防犯ボランティア等への協力

都道府県警察が推進する学生・生徒が参加するサイバー防犯ボランティア活動やサイバーコンテストに対し、情報通信部門も積極的に協力し、当該活動を通じた優秀な人材の発掘に努めること。

(2) 情報通信部内におけるサイバー人材の発掘

警察庁と全国の情報通信部門が一体となって、部内で勤務する職員のサイバー関連分野の経歴・資格を確実に確認するほか、情報技術の解析に関する部内競技会の開催その他の取組を通じて、サイバー人材となり得る警察職員の発掘に努めること。

2 サイバー人材の育成及び全ての技術系警察情報通信職員の能力向上

(1) 情報通信部門におけるサイバー人材に必要とされる知識及び能力とその確認

ア 情報通信部門における勤務にあたり必要とされる知識及び能力

技術系警察情報通信職員（以下「技術系職員」という。）が情報通信部門において勤務するに当たり、必要とされるサイバー空間の脅威への対処に必要とされる知識・能力はおおむね次のとおりとする。

(ア) 基礎知識

警察大学校附属警察情報通信学校（以下「情報通信学校」という。）における技術初任教養その他の学校教養及び職場教養を通じて得られる、情報技術の解析に必要な基礎的な知識をいい、これら教養を通じて、情報通信部門の全ての技術系職員に対して、習得させること。

(イ) 標準能力

情報通信学校における専科教養その他の学校教養及び職場教養を通じて得られる、主体的に標準的な情報技術の解析が遂行できる能力をいい、情報技術解

析部門の全ての技術系職員に対して、これら教養を通じて、習得させること。

(ウ) 高度能力

高度な技術及び教育実施環境を有する民間企業に委託した訓練への参加を通じて得られる、高度な情報技術の解析が遂行できる能力をいい、警察庁サイバー警察局情報技術解析課又は関東管区警察局サイバー特別捜査部（以下「サイバー特別捜査部」という。）において勤務する技術系職員に対して、これら訓練等を通じて、習得させること。

(エ) 能力の確認

能力の確認に必要な事項は、別途通達する。

イ 警察庁及び都道府県警察の捜査部門における勤務に当たり必要とされる能力

技術系職員が警察庁及び都道府県警察の捜査部門において勤務するに当たり、必要とされるサイバー対処能力はおおむね次のとおりとする。

(ア) 都道府県警察における勤務において必要な能力

都道府県警察のサイバー部門における勤務では、サイバー空間における犯罪に関する通報・相談を受けた際に内容を理解し適切に報告できることや、ネットワーク利用犯罪に的確に対処できることが重要であることから、全国の情報通信部門においては、情報通信学校及び新たに設置される警察大学校サイバー警察教養部における専科教養その他の学校教養の積極的な受講及び職場教養の積極的な実施を推進し、これらの能力を習得させること。

(イ) サイバー特別捜査部における勤務において必要な能力

サイバー特別捜査部における勤務では、高度な専門的知識及び技術を要するサイバー事案に的確に対処できることが重要であることから、全国の情報通信部門においては、情報通信学校及び新たに設置される警察大学校サイバー警察教養部における専科教養その他の学校教養の積極的な受講及び職場教養の積極的な実施を推進し、これらの能力を習得させること。

(ウ) 能力の確認

警察庁及び都道府県警察への異動・出向を見据え、職員に対し、警察庁及び都道府県警察が実施するサイバー対処能力検定を受検させることにより、能力の確認を行うこと。

ウ 昇任候補者選考における審査

サイバー分野に関する知識が幹部として重要であることに鑑み、技術系職員の昇任候補者選考において、その知識を確認するために必要な事項を含めて審査すること。

(2) 教養・研修の推進

サイバー空間があらゆる犯罪に悪用され得ることを踏まえ、全ての技術系職員がその脅威について理解を深め、都道府県警察への技術的支援等を適切に遂行するた

めの知識やサイバー対処能力を習得するため、次の取組により体系的な教養・研修を推進すること。

ア 学校教養

(ア) 技術初任教養

新たに採用された全ての技術系職員に対し、サイバー空間の脅威への対処に関する業務の重要性及びサイバー空間の脅威への対処に必要とされる知識・能力の習得の必要性を自覚させるとともに、情報通信学校における技術初任教養を通じて、基礎知識を習得させること。

(イ) 専科教養

サイバー人材となり得る全ての警察職員に対し、本人の希望や適性等を踏まえつつ、情報通信学校及び警察大学校サイバー警察教養部における専科教養を積極的に受講させ、標準能力を習得させること。

イ 職場教養

(ア) 教養資料を用いた職場教養の推進

警察庁情報技術解析課が作成する教養資料等を用いた職場教養を通じて、全ての技術系職員は、2(1)で示す必要とされる知識及びサイバー対処能力の涵養に努めること。

(イ) 上位機関への異動及び都道府県警察との人事交流

サイバー部門の将来を担う優秀な若手職員については、本人の希望や適性等を踏まえつつ、都道府県警察本部サイバー部門や地方機関（管区・支局情報通信部、都道府県情報通信部をいう。以下同じ。）の情報技術解析部門において勤務させるとともに、キャリアパスの早期の段階で警察庁サイバー警察局やサイバー特別捜査部において勤務させること。

ウ 民間研修

サイバー人材に対して、ア及びイに加え、民間研修の受講や民間資格の取得を支援するほか、高度サイバー人材に対し、更なるその能力を高める観点から、国内・外国留学や高度な民間研修の受講を推進すること。

3 サイバー人材のキャリアパス管理

(1) 警察庁サイバー警察局と長官官房人事課の緊密な連携によるキャリアパス管理の推進

ア 部門横断的なキャリアパス管理の推進

確保・育成したサイバー人材の能力向上を促しつつ、組織として同人材を活躍させていくためには、各人のスキル・経歴の特性、意欲等への十分な配慮と、警察の責務の達成上必要となる配置とのバランスをとる必要がある。これを踏まえ、警察庁サイバー警察局と長官官房の緊密な連携を中核として、全国の情報通信部門が一体となって、職員のサイバー分野の経歴・資格を把握するとともに、サイ

バー人材が配置されるポスト、従事する業務、昇任後を見据えた管理職に必要な能力の育成等を含む、サイバー人材の全般的なキャリアパス管理を推進すること。

イ 高度サイバー人材のキャリアパス管理

警察がサイバー事案に対処するに当たっては、中途採用・任期付採用で採用されたサイバー人材及び高度サイバー人材をサイバー部門を中心に勤務させ、当該勤務によって蓄積された高度な知見を活用することが重要であることを踏まえ、各人のスキル・経歴の特性、意欲等に十分配慮しつつ、その能力を継続していかせるポストに配置できるよう配慮すること。

また、採用試験受験者の確保及び高度サイバー人材の業務に対する意欲の向上の観点から、魅力あるキャリアパスモデルを提示すること。

(2) キャリアパス管理に基づく職員の配置等

ア 地方機関

本通達の第2に基づき確保・育成した高度サイバー人材が、地方機関で勤務する際は、その専門的知識及び技術の維持のため、本人の希望を踏まえつつ、できる限り専門的知識及び技術の維持が可能なポストに配置するよう努めること。

また、昇任に当たり、高度サイバー人材が、その能力を継続していかせるポストでの勤務を希望する場合は、異動に際し、情報技術解析部門、サイバー特別捜査部への配置等を検討すること。他方で、管理職への登用を希望する者の昇任配置に当たっては、サイバー人材としての適性及び能力をいかしつつ、管理職としての幅広い視点を養うことができるポストに配置するよう配慮すること。

イ 都道府県警察

都道府県警察本部サイバー部門における勤務は、当該部門における捜査支援が情報通信部における情報技術の解析と一体的に実施されるものであり、また、情報技術の解析を通じて培った高度な専門的知識及び技術がその捜査にもいかせることにも鑑み、適性を有する技術系職員を都道府県警察のサイバー部門に積極的に出向させること。

また、都道府県警察への出向に当たっては、本人の希望、スキルや経歴の特性、意欲等に十分な配慮をしつつ、情報管理部門その他のデジタル化を担当する部門への配置も検討すること。

ウ 警察庁

(ア) サイバー特別捜査部への配置

サイバー特別捜査部は、高度な専門的知識及び技術に基づき全国の情報を横断的かつ俯瞰的に分析して、重大サイバー事案の捜査その他の対処を推進する全国のハブとなる組織であることに鑑み、地方機関にあっては、学校教養、職場教養及び民間研修を通じて優秀な職員を継続的かつ計画的に育成し、サイバ

一部門の将来を担う優秀な職員を選定の上、能力の維持・向上の観点からその配置が長期間にわたることも想定して、警察庁サイバー警察局に対して推薦すること。

(1) 警察庁サイバー警察局への配置

警察庁サイバー警察局は、警察におけるサイバー事案に関すること等を所掌し、その企画・立案や捜査指導・技術指導を通じて知識及び経験を積むことができることを踏まえ、サイバー部門の将来を担う優秀な職員を選定し、能力の維持・向上の観点からその配置が長期にわたることも想定して、配置すること。

なお、管理職としての適性がある特に優秀な者については、警察庁サイバー警察局又はサイバー特別捜査部の幹部ポストにおける処遇を検討すること。

(3) 賞揚及び人事評価

顕著な実績を挙げたサイバー人材に対する賞揚は、サイバー人材の自己研さんによる能力の向上や業務に対する意欲の向上にも繋がることから、積極的な賞揚を行うとともに、その結果を人事評価に適切に反映すること。