

原議保存期間	5年（令和13年3月31日まで）
有効期間	一種（令和13年3月31日まで）

各都道府県警察の長 殿
 （参考送付先）
 庁内各局 部 課 長
 各 附 属 機 関 の 長
 各 地 方 機 関 の 長

警察庁 丙 技 企 発 第 8 号
 警 察 庁 丙 技 人 発 第 1 号
 令 和 7 年 4 月 1 7 日
 警察庁長官官房技術総括審議官
 （副デジタル統括責任者）

都道府県警察におけるデジタル人材確保・育成方針について（通達）

情報システムの活用拡大等による警察業務の合理化・高度化の推進については、「警察における情報システムの整備及び管理に関する基本方針の策定について（通達）」（令和7年4月1日付け警察庁 丙 技 企 発 第 88 号）により示達されたところ、別添のとおり、「都道府県警察におけるデジタル人材確保・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。

都道府県警察におけるデジタル人材確保・育成方針

第1 基本的な考え方

社会全体が少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少等への対応を迫られる中、社会のデジタル化も加速度を増して進展しており、公共の安全と秩序の維持を担う警察においても、情報システムの活用拡大や効果的な運用の促進による警察活動の合理化・高度化について、これまで以上に戦略的な取組が求められている。

各都道府県警察においては、警察庁が整備する情報システム（以下「警察庁システム」という。）の新規開発・更新等の時機を捉え、警察活動の水準を維持又は向上させつつ共通化及び集約化が促進されるよう、業務の見直し等を主体的かつ積極的に検討する必要があるほか、各都道府県警察特有の事象等に対応するため個別に情報システムを新規開発・更新等を行う場合には、警察庁システムの整備計画等との調整を図るとともに、業務改革を徹底するなど、整備する情報システムが最適なものとなるよう計画する必要がある。こうした取組の推進に当たっては、平素から現場における業務の実態を把握し、情報システムの適正かつ効果的な運用のための取組を継続するとともに、業務実施部門をはじめとした関係者間の協働関係を構築し、各種取組を着実に遂行していく役割が期待されることから、そのための人的基盤の確立が不可欠である。

他方で、現在の人口減少社会において、人材確保を巡る環境が年々厳しさを増していることに加え、社会全体において情報処理に係る知識及び技能を有する人材の重要性が高まっている状況を踏まえれば、警察におけるデジタル人材（情報管理関係業務に関する専門的知識及び技能を有する人材をいう。以下同じ。）の確保・育成は一層困難と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、情報システムの活用拡大等による警察活動の合理化・高度化に当たっては、全ての職員が取組の意義について理解を深めることで組織全体の変革への受容性を高めるとともに、情報システムの適正かつ効果的な活用を促すことが不可欠である。

以上の観点から、各都道府県警察においては、情報管理部門と人事部門の緊密な連携の下、デジタル人材を戦略的に確保・育成し、そのキャリアパスを管理するとともに、全職員のITリテラシー（情報システムの適正な取扱い及び効果的な活用に関する知識及び技能をいう。以下同じ。）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 取組方針

1 デジタル人材の確保

都道府県警察におけるデジタル人材の確保に当たっては、情報管理部門及び人事部門が緊密に連携の上、各都道府県警察の実情に応じ、下記の取組方針に即して推進す

ること。

(1) 試験制度の整備と継続的な運用

ア 一般採用における取組

高等専門学校卒業見込生及び工業高校等の既卒者の採用を念頭に置き、必要に応じて、一般採用における採用試験時期の前倒し及び複数回実施を推進するとともに、採用試験における情報処理に係る資格保有者への加点等の取組を推進すること。

イ 即戦力を確保するための取組

即戦力を確保する観点から、各都道府県警察における職員の育成状況や実施するプロジェクトの特性等を踏まえ、必要に応じて、中途採用（既に他の組織等において情報処理等の専門的知識・能力を取得した者を、その専門的知識・能力に応じた階級に位置付けた上で採用すること。以下同じ。）・特別採用（情報処理等の知識及び能力を有する者を特別枠を設けて新規採用すること。以下同じ。）や任期付採用によりデジタル人材の採用を検討すること。また、都道府県警察から民間IT企業等に転職しプロジェクトマネジメント等に関するキャリアを積み上げている人材と継続的な関係を構築するよう努めるとともに、同人材が再び都道府県警察での勤務を希望する場合には、中途採用・任期付採用による採用を可能とするような仕組みの構築を検討すること。

(2) 効果的な採用募集活動の推進

IT系の求人情報サイト・情報誌に対する募集広告の掲載を積極的に実施するとともに、情報工学等の理工系の学部・学科を有する大学、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の積極的な参加等、あらゆる手段を駆使して採用募集活動を実施すること。

また、中途採用等の採用募集活動においては、必要に応じて、同採用で採用されたデジタル人材が従事する業務内容や実際に活躍している事例等を紹介するとともに、デジタル人材のキャリアパスの実例やモデルを分かりやすく提示し、警察における勤務を具体的にイメージできるよう工夫を凝らして外部の人材に働きかけること。

なお、これら取組の推進に当たっては、サイバー部門による取組と効果的な連携を図ること。

(3) 警察部内におけるデジタル人材の発掘

3(1)を通じて把握した職員の情報管理関連分野の経歴・資格について確実に確認するほか、開発改善コンクールへの参加等の取組を通じて、デジタル人材となり得る職員の発掘に努めること。

2 デジタル人材の育成及び全職員のITリテラシーの向上

(1) 各職員に求める能力及び対象者

情報システムの活用による警察業務の更なる合理化・高度化に当たり、各職員に

求める能力はおおむね次のとおりとすること。

なお、各職員に求める能力の水準については、警察庁PMOが別途定める。

ア ITリテラシー

情報システムの適正な取扱い及び効果的な活用に関する能力をいい、初任科教養その他の学校教養及び職場教養を通じ、全ての職員に習得させること。

イ 標準能力

標準的な情報管理関係業務を主体的に遂行できる能力をいい、管区警察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、情報管理関係業務に従事する職員に習得させること。

ウ 高度能力

情報システムの開発、プロジェクト管理等の高度に専門的な情報管理関係業務を主体的に遂行できる能力をいい、附属警察情報通信学校における専科教養、民間企業等が提供する研修への参加及び職場教養を通じ、情報管理部門において中核となる職員に習得させること。

(2) 教養・研修の推進

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) 初任科教養

新たに採用された職員に対し、初任科教養を通じて、警察情報システムの基本的な操作や適正な取扱いをはじめとするITリテラシーの習得に必要な教養を実施すること。

(イ) 管区警察学校及び警察大学校における専科教養

情報管理関係業務に従事する職員に対し、本人の希望や適性等を踏まえつつ、管区警察学校及び附属警察情報通信学校における情報管理関係の専科教養を積極的に受講させること。

イ 職場教養

情報管理部門における職場教養を通じて、情報システムの開発及び運用のほか、業務分析、サービス・業務改革の企画立案、プロジェクト管理、調達事務等の業務を経験させ、専門性のかん養を図ること。

また、将来の情報管理関係業務の中核となる人材を職場教養を通じて育成する観点から、情報システムの開発（プログラミング等）に素養のある若手職員については、本人の希望や適性等を踏まえつつ、キャリアパスの早期の段階で警察庁長官官房技術企画課情報処理センターにおいて勤務させること。

さらに、全職員に対して、情報管理部門が作成する情報セキュリティ対策やツール活用等に関する教養資料を用いるなどしてITリテラシーの向上に努めること。

ウ 民間研修

最新の専門的知識及び技能の習得に向けて、各都道府県警察の実情に応じ、デジタル人材の各担当業務に応じた民間委託研修の受講を奨励すること。

3 デジタル人材のキャリアパス管理

(1) 情報管理部門と人事部門の緊密な連携によるキャリアパス管理の推進

確保・育成したデジタル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、都道府県警察においては、情報管理部門と人事部門が緊密に連携し、職員の情報管理関係業務に係る経歴・資格の把握に努めるとともに、デジタル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、デジタル人材の全般的なキャリアパス管理を推進すること。

(2) キャリアパス管理に基づく職員の配置等

デジタル人材の配置の検討に当たっては、効果的な知識・経験の取得、能力の維持等の観点から、可能な限り、その能力と適性を生かすことができる業務に従事させるよう配慮すること。

ア 警察本部

都道府県警察における情報管理部門の幹部ポストについては、情報管理関係業務の中核となって取り組んできた人材のキャリアパスにおける目標となるポストとなるよう、経歴や素養を十分に踏まえた配置に配慮すること。

イ 警察庁への出向・派遣

警察庁長官官房技術企画課においては、情報システムの開発及び運用のほか、業務分析、サービス・業務改革の企画立案、プロジェクト管理等を通じて、専門性のかん養が可能であるだけでなく、将来の都道府県警察の幹部として必要となる知識及び経験を積むことができることを踏まえ、将来的な管理職への登用や高度に専門的な知識及び技能を有する人材の育成を見据えて職員を選定し、警察庁に推薦すること。

(3) 処遇の確保

I T・セキュリティ分野の民間資格の取得者等への処遇の確保のため、資格等による昇任試験における加点等の取組を推進すること。

また、警察業務のデジタル化に係る顕著な実績を挙げた職員に対する賞揚は、当該職員の自己研さんや職務への精励を促すだけでなく、当該分野の業務に携わることへの他の職員の意欲向上や全国警察における優れた取組の推進につながり得ることから、各種取組を適切に評価し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。