

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)

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

警察庁丙技企発第94号、丙人発第91号
丙通基発第18号、丙生企発第40号
丙刑企発第29号、丙交企発第41号
丙備企発第42号、丙サ企発第19号
丙情解発第14号

令和7年4月17日
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
警察庁サイバー警察局長

技術系警察情報通信職員の確保・育成方針の策定について(通達)

社会全体におけるデジタル化の進展やサイバー空間の利用拡大等に伴い、官民間問わず技術系人材(情報通信技術に関する専門的な知識及び技能を有する人材をいう。以下同じ。)の需要が高まる中、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等による警察業務のデジタル化、警察活動におけるAI等先端技術の活用、深刻化するサイバー空間の脅威への対処、犯罪捜査における電子機器の解析、災害時における情報通信対策等、技術系人材の活躍が期待される分野がますます広がってきている。他方で、少子高齢化の進展に伴い生産年齢人口は減少を続けており、他の官公庁や民間企業との間における技術系人材の獲得競争は今後も一層激化していくことが見込まれる。

警察では、警察庁及び管区警察局が採用する技術系警察情報通信職員が、機動警察通信、無線通信、通信施設の整備・維持管理等の業務に加えて、上記の分野においてもその中核を担ってきているところ、かかる社会情勢下において優秀な技術系警察情報通信職員を十分に確保及び育成していくためには、これまで以上に戦略的な取組が求められるところである。

こうした観点から、この度、別添のとおり「技術系警察情報通信職員の確保・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、自らがリーダーシップを発揮し、技術系警察情報通信職員を運用する各部門の緊密な連携を図りつつ、優秀な人材の確保及び育成に向けた戦略的な取組を強力に推進されたい。

技術系警察情報通信職員の確保・育成方針

第1 背景及び目的

警察庁及び地方機関の情報通信部門においては、技術系警察情報通信職員（以下「技術系職員」という。）が、機動警察通信、無線通信、通信施設の整備・維持管理等の平時の通信関連業務に加えて、災害時や大規模警備等における情報通信対策においても重要な役割を果たしてきている。

また、今や情報システムは全国の警察活動に不可欠な基盤となっており、特に最近では、都道府県警察が個別に整備する情報システムの警察共通基盤への集約や情報システムの活用拡大等を通じて警察業務の更なる合理化・高度化を推進しているところ、技術系職員はこうした業務においてもその中核を担っている。

さらに、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、今やあらゆる犯罪がサイバー空間を悪用して実行されていると言っても過言ではないところ、技術系職員はサイバー事案への対処や情報技術の解析等においても重要な役割を果たしているほか、刑事部門や交通部門においても技術系業務の中核を任されている。

このように技術系職員は警察の幅広い分野において活躍をしてきているところ、それぞれの業務の遂行に万全を期すためには、技術系職員を十分に確保及び育成するとともに、各部門が直面する課題や組織の現状を幹部自らが俯瞰的に分析し、技術系職員の適材適所への配置により警察組織全体の最適化を図っていく必要がある。

この方針は、こうした観点から、警察庁長官官房技術企画課と人事課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技術系職員の確保及び育成に取り組むべく、体系的な戦略を示すことを目的とする。

第2 技術系職員の確保

多くの優秀な技術系職員を確保するため、特に以下の点に留意しつつ効果的な採用募集活動を推進すること。

1 理工系の大学等に対する働き掛けの強化

厳しい採用情勢の中でも警察組織が多くの技術系人材にとって魅力的な就職候補先となるよう、情報工学等の理工系の学部・学科を有する大学、技術系人材を養成する専門学校、工業系高等学校等に対する説明会を積極的かつ幅広く開催するなどして、これらへの採用募集活動を強化すること。

2 即戦力となる人材の確保

情報処理技術者試験等合格者、無線従事者資格保有者等の情報通信部門における業務に直接的にいかすことのできる専門的な知識及び技能を有する者につ

いては、即戦力かつ通信、サイバー、デジタル等の専門分野に特化した高度な知識及び技能を有する職員（以下「高度専門職員」という。）となることが期待されることから、関係する資格試験合格を目標に掲げる学校に対する採用募集活動を強化すること。

また、民間IT企業等勤務経験者についても、即戦力かつ高度専門職員となることが期待されることから、新卒採用のみならず、中途採用や任期付採用、官民人事交流等も活用しつつ、積極的な確保に取り組むこと。その際、途中で警察庁を退職して民間企業等に転職した人材が再度警察庁での勤務を希望する場合には、中途採用等の枠組みを活用した選考採用を実施すること。

3 業務及び職種に係る広報活動の強化

技術系職員が活躍する業務及び職種を幅広く国民に認知してもらうため、IT系の求人情報サイト・情報誌等に対して技術系職員の募集広告等を掲載するなどの取組を行うとともに、地方機関においては、各都道府県警察が推進する採用募集活動と効果的に連携し、技術系職員の業務及び職種に係る広報活動を強化すること。

また、採用説明会等においては、技術系職員が活躍する具体的な事例等を効果的に紹介して警察ならではの魅力をアピールするとともに、技術系職員のキャリアパスの実例やモデルを分かりやすく提示し、技術系職員としてのキャリアステップを具体的にイメージできるように創意工夫を凝らすこと。

第3 技術系職員の育成

技術系職員の育成については、特に以下の点に留意しつつ体系的な取組を推進するほか、「プロフェッショナルとしての技術系警察情報通信職員育成要綱」（令和6年3月15日付け警察庁丙技人発第1号別添）等の技術系職員の具体的な育成方針等を定める通達に基づき実施すること。

1 技術初任教養等を通じた基礎知識の習得

新たに採用された全ての技術系職員に対し、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、技術系職員が担う各業務の遂行に必要な基礎的な知識を習得させること。

2 専科教養等を通じた標準能力の習得

各専門分野の業務に従事する技術系職員に対しては、情報通信学校及び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て、当該専門分野の標準的な業務を主体的に遂行できる能力（以下「標準能力」という。）を習得させること。

3 民間研修等も活用した高度能力の習得

各専門分野で中核的な役割を担うことが期待される技術系職員に対しては、

本人の希望・意欲や能力・適性を踏まえつつ、情報通信学校における専科教養及び職場教養のほか、民間企業等が提供する研修等も効果的に活用し、当該専門分野において難度の高い業務を遂行できる高度な能力を習得させること。

4 高度専門職員となり得る者の発掘

警察庁及び地方機関の各部門においては、自所属で勤務する技術系職員に実務面での専門性を熟達させるとともに、業務の遂行状況や関連する資格の保有状況等から各技術系職員の能力・適性を慎重に見極め、高度専門職員となり得る者の発掘を図ること。また、平素の業務のみならず、各専門技術に関する部内競技会等の機会を通じて、幅広く高度専門職員となり得る者の発掘に努めること。

第4 技術系職員の人事管理

技術系職員の人事管理については、各技術系職員の希望・意欲や能力・適性への十分な配慮と、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とを念頭に置きながら、特に以下の点に留意しつつ的確な人事管理を推進すること。

1 採用初期における人材育成を考慮した人事配置

都道府県情報通信部に配置される技術系職員については、本人の希望・意欲や能力・適性を踏まえつつ、原則として、採用時教養終了後から採用3年目までの間に機動通信業務のみならず通信施設業務や情報技術解析業務の経験も積ませるよう配意し、技術系職員全体の技術力の底上げを図ること。なお、通信施設業務を経験させる際には、機動通信業務を一定程度経験させた上で、可能な限り職員が得意とする分野と関連の深い業務を行わせること。また、情報技術解析業務を経験させる際には、「情報通信部門におけるサイバー人材確保・育成方針」(令和7年3月7日付け警察庁丙サ企発第7号ほか別添)、「情報技術の解析に関する能力認定制度実施要綱」(令和6年5月7日付け警察庁丙情解発第13号ほか別添)等を踏まえて職員の知識及び技能の向上に必要な教養計画を策定するなどしつつ、各職員の技術力伸長の基礎の確立に努めること。

他方で、各専門分野に係る専門的な知識及び技能を有する職員や特定分野の能力の伸長が著しい職員については、高度専門職員となることが期待されることから、本人の希望・意欲を踏まえつつ、早期の段階から関係部門に配置して可能な限り当該専門分野での業務を継続的に行わせるなど、長期的な視野に立った配置を行うこと。

2 専門分野の技術力伸長を意識した人事配置

専門分野における実務経験や専科教養等を通じて標準能力を習得した技術系職員については、専門性の更なるかん養の観点から当該専門分野における勤務を基本としつつ、本人の能力・適性に応じて、活躍の幅を広げる観点から企画

力や調整力を要する組織の中核的な業務や未経験の分野の業務にも積極的に従事させること。その際、警察庁や管区警察局では各専門分野における施策の企画・立案や高度に専門的な知識及び技能を要する業務の経験を、都道府県警察では犯罪捜査を始めとする警察実務に対する理解の深化や専門的な知識及び技能の警察実務への活用等の経験を、それぞれ積むことができることに鑑み、都道府県情報通信部において一定の実務経験を積んだ職員については、将来的な管理職への登用や高度専門職員への育成を見据えつつ、各機関における業務経験を積極的に積ませること。特に、警察庁長官官房技術組織やサイバー警察局には高度な技術力を要するポストが多数存在することに鑑み、高度専門職員となり得る優秀な技術系職員については可能な限りこれらポストに配置し、各専門分野における対処能力の継続的な強化や中核的な役割を担う職員の育成の観点から長期配置となることも念頭に置いた人事管理を行うこと。

また、管理職としての適性が認められる者については、可能な限り、本人の専門性をいかしつつ管理職としての幅広い視点も養うことができるポストに配置し、警察庁、附属機関又は地方機関の幹部ポストへの登用も積極的に検討すること。

3 高度専門職員の配置及び処遇

高度専門職員については、本人の希望・意欲を踏まえつつ、その能力の維持・向上の観点から可能な限り当該専門分野における勤務を継続させ、その者の高度な知識及び技能を積極的に業務に活用できるポストに配置すること。

また、高度専門職員がその専門性をいかすに当たり、管理職への登用を必ずしも希望しない場合があることも念頭に置きつつ、高い意欲を保持しながら業務に従事することができるよう、本人の希望に即したポストや勤務地に配置するなど、その処遇に配慮すること。

なお、管理職としての適性も認められる高度専門職員については、本人の希望・意欲や専門性を踏まえつつ、警察庁、附属機関又は地方機関の幹部ポストへの登用も積極的に検討すること。

4 ワークライフバランスの確保

単身赴任の解消、職員及び家族の病気療養等の事情について可能な限り配慮し、職員の希望等に応じて、管区等を超えた異動や長期配置を積極的に検討・調整するなどして、ワークライフバランスの確保を推進すること。

なお、職員の長期配置に当たっては、職員の柔軟な対処能力や組織の活性化が損なわれることのないよう、組織内での配置換え等を適切な期間で実施すること。

5 職員に対する賞揚

顕著な実績を挙げた技術系職員に対する賞揚は、当該職員の勤務意欲の向上につながるのみならず、自己研さん等を通じた更なる技術力の向上にもつなが

り得ることから、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。