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)

各都道府県警察の長
皇宮警察本部長 殿
(参考送付先)
各地方機関の長

警察庁丁人発第151号
令和6年4月1日
警察庁長官官房人事課長

社会情勢の変化に応じた地方警察官の採用募集活動の推進について(通達)

地方警察官の採用募集活動については、「社会情勢に応じた地方警察官の採用募集活動の抜本的な見直し及び強化について(通達)」(令和3年4月1日付け警察庁丁人発第171号。以下「旧通達」という。)に基づき強化を図ってきたところであるが、民間企業の採用情勢や少子高齢化に伴う就職適齢人口の減少等により、地方警察官の採用情勢は引き続き非常に厳しい状況が続いている。

いかなる社会情勢下でも警察組織の基盤は「人」であり、優れた人材の確保は警察組織の将来を左右する最重要課題である。また、社会情勢の変化に伴い複雑化・多様化する治安課題に的確に対応するためには、多様な人材の確保が不可欠である。

各都道府県警察にあっては、現下の厳しい状況の中、地方警察官の採用募集活動に係る施策及び体制等を含めたあらゆる面において、安易な前例踏襲をすることなく、社会情勢に応じた効果的な施策を積極的に取り入れることにより採用募集活動の強化を図り、真に警察官たるにふさわしい優秀な人材の確保に努められたい。

なお、旧通達については廃止する。

記

1 採用募集活動推進上の基本事項

(1) 採用情勢等の把握と分析

採用募集活動を効果的に推進し、優秀な人材を確保するためには、最新の採用情勢について正確に把握し、分析することが肝要である。雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響からの改善が見られ、今後は、社会経済活動が徐々に活発化し、雇用情勢が持ち直す中で、他の公務員や民間企業との間での人材獲得競争が激しくなることが予想される。特に、近年、転職者が増加傾向にあり、労働市場の流動化が進んでいる状況にある。こうした状況の中、地域における採用情勢に係る情報の把握については、受験者や各種説明会の参加者のみならず、直近まで就職活動をしていた初任科生や他の公務員・民間企業から転職した職員からヒアリングを行うなどして実情の把握に努め、発信すべき情報やアプローチすべき対象の選定等に活用

するべく、的確に分析を行うこと。

(2) 中長期的な採用戦略の構築

組織が求める優秀な人材を安定的に確保するため、採用戦略の構築においては、短期的な視点だけでなく、今後予測される情勢等を多角的に分析する中長期的な視点を持つこと。優秀な人材の採用や育成に当たる個々の職員のみならず、幅広い職員に対し、構築した戦略を明確に示し、意識高揚を図ること。

2 具体的な推進方策

(1) 試験制度の不断の改善

多様な人材を確保するべく受験者の裾野を広げる観点から、公務員試験対策が不要なSPI試験や自己アピール方式による試験の導入、受験資格の緩和、資格加点の拡充といった各種試験制度の不断の改善を積極的に行うこと。

なお、公務員試験の負担を軽減するような試験制度の見直し等により受験者の裾野を広げる場合には、志望度が高い層以外の受験者が増加することによる辞退率の増加に繋がる可能性があることにも留意すること。

また、採用募集活動の充実強化により受験者数が増加しても、採用試験において真に警察官として採用したい人材を採用できなければ、採用募集活動の目的を達成できないことから、任命権者たる警察主導による採用試験の実施を行うことは極めて有益である。こうした点を踏まえ、採用試験事務に関する人事委員会の権限について委任を受けていない府県警察においては、各府県警察の実情に応じ、権限の全部又は一部委任に向けて、予算及び人員上の措置の検討も行いつつ、人事委員会との協議を積極的に推進すること。なお、人事委員会との協議に際しては、特に面接試験における選考につき警察の意向が十分に反映されるよう働きかけを行うこと。

(2) 潜在的な警察官志望者に対する積極的なアプローチ

他の公務員や民間企業との間での人材獲得競争が激しさを増し、潜在的な警察官志望者が他に流れることが懸念される状況を踏まえ、高校や大学をはじめとする教育機関での採用募集活動に加え、より若年層に対する働き掛けも強化するなどして、早期から潜在的な警察官志望者に対する積極的なアプローチを行うこと。

また、新卒者数が減少傾向にある一方で、転職者数については増加傾向にあることから、社会人経験者を主なターゲットにした採用募集活動についてもこれまで以上に積極的に実施し、受験者数の増加や多様な人材の確保に努めること。

(3) 社会情勢に合わせた効果的な採用募集活動の推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、就職活動においては、従来主流であった対面による説明会だけでなく、オンライン形式の説明会等非対面での活動が著しく増加した。こうした現状を踏まえ、引き続き、情報発信力の高いSNS

(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)等を効果的に活用するとともに、双方向で実施できるオンライン説明会等を取り入れるなど、社会情勢に合わせた効果的な採用募集活動を推進すること。

また、これらを取り入れた採用募集活動に必要な不可欠である機器等の早期整備に努めること。ただし、SNS等の活用やオンライン説明会等の実施に際しては情報セキュリティの確保にも十分配慮すること(3留意事項(5)ITリテラシーの涵養の項も参照)。

(4) 採用募集活動に係る体制の強化等

採用募集活動においては、応募から採用に至るまでの各段階においてきめ細やかな活動を行うことが重要であることから、採用業務の推進体制を点検し、各段階において十分な活動が実施できるよう必要な体制を確保するよう努めること。

また、新任者のみならず、採用担当者全員に対し、警察官の魅力ややりがいを効果的にアピールするための説明会の計画・運営に資する知見の習得、プレゼンテーションスキル等の向上に資する研修を定期的実施するなどして、採用募集活動の質的強化も図ること。

3 留意事項

(1) 上級幹部のリーダーシップの発揮

採用募集活動において警察の組織力を発揮するためには、上級幹部のリーダーシップが必要不可欠である。とりわけ、採用業務に関しては、警察本部長はもとより、警務部長、警務課長等の幹部のリーダーシップの下、各部門・警察署を含む都道府県警察全体の取組が必要不可欠であることを改めて認識すること。

(2) 働きやすい職場環境の形成

厳しい採用情勢の中、他の公務員や民間企業と競いながら、中長期的に優秀な人材を確保していくためには、将来を担う若年層の働き方に対する考え方の変化等にも留意しつつ、働きやすい職場環境を形成することが重要である。採用募集活動と働きやすい職場環境の形成は、人材の確保において車の両輪であることを認識し、採用募集活動も意識しながら職場環境の改善を進めるとともに、採用募集活動において職場環境の改善状況をアピールするなど、双方の観点から各種取組を推進すること。

(3) 辞退防止施策の強化

採用試験に合格し採用候補者となった者の中には、他の公務員や民間企業との併願者も多く、令和2年度から令和4年度までの過去3年間における辞退率は平均約30%に上る。辞退者の中では特に大卒区分者や成績上位者の割合が高い状況が見られるところ、自所属に係る辞退者の現状を把握し、辞退の要因を分析した上で、その結果も踏まえて、採用担当者からの定期的な連絡、若手警察官や初任科生との座談

会、警察署や警察学校の見学会等といった様々な辞退防止施策を講じること。施策実施に当たっては、あらゆる機会を通じ、採用候補者に対して警察官の仕事の魅力ややりがいを伝えることによって警察官としての勤務意欲を高めるとともに、警察官としての将来像を具体的にイメージさせることで採用後の不安感の払拭に努めるなど、採用候補者の目線に立った実効性のある施策となるよう配慮すること。

(4) ミスマッチの解消

警察学校における初任科生の退職率は、令和4年度で約9.8%であり、退職理由の約63%が「組織になじめない」となっているところ、これは組織と学生との採用前と採用後のミスマッチが1つの要因と考えられる。退職率の増加は組織にとっても採用や育成コストの大きな損失となることから、採用説明会での業務説明等においては、適切な情報発信を行うことにより実態に即した理解が得られるよう心掛けること。

(5) I Tリテラシーの涵養

新型コロナウイルス感染症の影響でオンラインを活用した採用募集活動の機会が飛躍的に増加したことを踏まえ、幹部も含め、採用募集活動に従事する職員が時代に相応しいI Tリテラシーを身に付けられるような取組を行うこと。具体的には、採用募集活動におけるI Tの効果的な活用に当たり最低限必要となるI T機器やW e b会議サービス（W e b e x、M i c r o s o f t T e a m s、S k y p e、Z o o mミーティング等）に係る知識や操作方法、ネットワークやセキュリティに係る基礎的な知識等を身に付けるとともに、情報の適正な利用、情報漏洩の防止等にも留意すること。

(6) 若手職員も含めた柔軟なアイデアの反映

採用募集活動を推進する中で、受験者と比較的年齢の近い若手警察職員等による意見を積極的に取り入れるなど、柔軟なアイデアを反映させることにより、受験者目線のトレンドを押さえた情報発信や広報を実施すること。

(7) 優秀な女性警察官の採用促進

女性警察官の増加は警察組織に多様性をもたらし、警察に対する様々なニーズに一層的確に答えることを可能とするなど警察組織の質的強化に資するものであることから、「女性警察官が一層活躍するための職場環境の整備等について（通達）」（令和2年12月25日付け警察庁丁人発第671号）に基づき、創意工夫をこらした採用募集活動を実施して、優秀な女性警察官の採用に努めること。

(8) 警察庁における取組の有効活用

警察庁においては、S N Sを活用した情報発信、全国警察合同W E Bセミナーの開催等、都道府県警察の採用募集活動を支援するための各種取組を実施していると

ころ、こうした取組を真に効果的なものとするためには、全国警察が一体となって内容の充実化を図ることが不可欠である。各都道府県警察にあつては、警察庁における取組も有効活用し、説明会や採用試験等に関する情報、警察官という職業や警察という組織の多様な魅力の発信を積極的に行うこと。

4 皇宮警察本部における取組

皇宮警察本部においても、皇宮護衛官の採用活動に関し、上記に準じた取組を積極的に実施されたい。

5 警察庁に対する報告

本通達に基づき、各都道府県警察及び皇宮警察本部において実施した採用募集活動に係る取組内容や採用試験実施結果等については、当課宛てに随時適宜の様式で報告を行うこと。取組が特に優秀であった所属に対しては、表彰を行うこととする。