

原議保存期間	10年（令和17年3月31日まで）
有効期間	一種（令和12年3月31日まで）

各 都 道 府 県 警 察 の 長 殿
（参考送付）
庁 内 各 局 部 課 長
各 附 属 機 関 の 長
各 地 方 機 関 の 長

警 察 庁 丁 人 発 第 1 7 5 号
令 和 7 年 3 月 3 1 日
警 察 庁 長 官 官 房 人 事 課 長

都道府県警察官昇任基準要綱の運用について

都道府県警察官の昇任基準については、「都道府県警察官昇任基準要綱」（「都道府県警察官昇任基準要綱の改正について」（令和7年3月31日付け警察庁丙人発第71号）別添。以下「要綱」という。）により示されているところであるが、その具体的運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適正な昇任管理に努められたい。

記

第1 基本方針

昇任制度は、組織の中核となる各級幹部に、幹部としての適性、管理能力、専門能力及び経験等に裏打ちされた実務能力に優れた者を登用することにより、警察の組織力を最大限に発揮することを目的としている。こうした目的を十分に達成するためには、各昇任区分の制度が相互に有機的に機能することが重要であり、各都道府県警察は、各昇任制度の趣旨を踏まえた上で、本通達に定める範囲において、それぞれの事情に応じて必要な改善を行い、適正な運用に努めるものとする。

第2 各昇任制の運用

1 選抜昇任制

選抜昇任制は、複雑化する警察事象に対応しうる幹部警察官を養成し、選抜していくという能力主義の観点から、学歴、年齢等にかかわらず、勤務成績が優秀で、日常の勤務を通じてその専門的実務能力が極めて高いことが実証されている者を、その実務能力に着目して幹部に登用することを目的とする。こうした目的を達成するため、選抜昇任制による昇任者は、原則として昇任前に所属していた部門と同一の部門へ配置するものとする。

また、選抜昇任制により昇任する者は、各専門分野におけるスペシャリストであるとともに、幹部適性に秀でており、例えば人事評価が3年連続A、実務能力評価が3年連続Sなどの極めて能力の高い者が想定されるところ、こうした者は極めて少数であると考えられることから、年度によっては、合格者が出現しない場合が生じても差し支えないものとする。

2 試験昇任制

(1) 一般試験

一般試験は、勤務成績が優良で幅広い知識を有し優れた実務能力を有する者を、広く幹部に登用することを目的とする。一般試験による昇任者は、年齢、適性等

を勘案して適材適所を旨として配置するものとする。

(2) 専門試験

専門試験は、勤務成績が優良で専門的実務能力の高い者を、その実務能力に着目して幹部に登用することを目的とする。こうした目的を達成するため、専門試験による昇任者は、可能な限り昇任前に所属していた部門と同一の部門へ配置するよう努めるものとする。

3 選考昇任制

選考昇任制は、長年組織に貢献している者（巡査部長昇任については36歳程度以上、警部補昇任については50歳程度以上、警部昇任については55歳程度以上）をその豊富な職務経験による知識、技能に着目して幹部に登用することを目的とする。

選考昇任制による昇任者は、年齢、経験及び適性等を勘案して適材適所を旨として配置するものとする。

第3 各昇任区分における受験資格（対象）者の要件の変更

都道府県警察は、各昇任区分における受験資格（対象）者の要件について、次に掲げる変更をすることができる。

なお、都道府県警察は、試験昇任制の一般試験における当該変更の実施に当たっては、採用試験の受験上限年齢、過去の昇任実績等を踏まえ、新規採用者が採用時の年齢及び学歴に関わらず、実務能力等に応じて所属長（警察本部の課長又は警察署長その他これらに相当する職にある者で部下の警察職員を指揮監督する地位にあるものをいう。）になることができるよう十分配慮すること。

- 1 各昇任区分（試験昇任制の一般試験を除く。）における受験資格（対象）者の要件について、各昇任制の趣旨を逸脱しない限度において、各都道府県警察の組織実態、昇任管理の実態に応じて調整すること。
- 2 試験昇任制の一般試験における受験資格者の在級年数について、1年以内の延長又は短縮をすること。ただし、4年制大学卒業者の巡査部長試験について、受験資格者の在級年数を短縮する場合、採用時教養の未修了者が受験資格を得ることがないよう留意するものとする。
- 3 試験昇任制の一般試験について、学校教育法（昭和22年法律第26号）に定める短期大学又は高等専門学校を卒業した者（同法に定める専門職大学の前期課程を修了した者を含む。）の受験資格をその在学年数により調整すること。
- 4 その他各昇任制の趣旨を逸脱しない限度において必要な資格を別に定めること。

第4 各昇任制の評価方法の基準

1 基本的考え方

要綱第5に定める各昇任区分における評価項目の評価方法は、実務能力を重視することを基本とし、勤務成績評価のほか、各都道府県警察の実情に応じて、面接試験、論文試験、短答式試験、記述式試験等により評価するものとする。

なお、各都道府県警察においては、引き続き、実務能力を重視した試験問題の高度化、適正な試験科目数、試験時間の配分等の改善を図るものとする。

2 評価方法の標準

(1) 勤務成績評価

勤務成績評価の一層の客観化、公平化に努めるとともに、可能な限り各昇任区分において勤務成績評価を重視するものとする。また、試験昇任制の専門試験における勤務成績評価の評価比重は、一般試験におけるそれよりも高めるものとする。

(2) 面接試験

面接試験では、実務能力評価及び幹部としての適性を含む人物評価を行うことができることから、複数試験官による面接、受験者（対象者）相互による集団討論を導入するなど、効果的な方法により行うものとする。

(3) 論文試験

論文試験では、実務能力のほか、受験者（対象者）の考え方、論理的思考力、幹部の在り方についての認識の度合い等を判断するものとする。

(4) 短答式試験・記述式試験

ア 短答式試験の科目及び出題範囲

(ア) 科目

法学、警察実務及び警務一般とする。

(イ) 出題範囲

法学の出題範囲は、憲法、警察法、警察官職務執行法、刑法、刑事訴訟法及び行政法一般理論とする。

警察実務の出題範囲は、全分野とする。

警務一般の出題範囲には、要綱第5のとおり、一般常識も含むものとする。

イ 出題方式

試験科目数、試験時間の配分等は、各都道府県警察がそれぞれの実情に応じて定めるものとする。また、例えば、試験昇任制における専門試験において、部門別に重点的出題方式又は選択式出題方式を採用するなど、各昇任区分に応じて、実務能力を重視した出題方式とする。

ウ 短答式試験における免除又は加点制度の導入

各都道府県警察の実情に応じて、勤務成績、経験、功労、各種実技能力、過去の短答式試験成績等を考慮して、短答式試験の免除又は加点制度を導入することができるものとする。

エ 試験問題の内容

試験問題の内容については、不必要な暗記を強いるものや実務との関連性が極めて薄いものは避け、各級幹部として真に必要とされる実務上の知識、判断力及び応用力を的確に試すものとする。

(5) 選抜昇任制及び選考昇任制における評価の際の留意点

選抜昇任制及び選考昇任制において、面接試験、論文試験等を課す場合、当該制度の趣旨を踏まえ、これらの試験の結果に過度の比重を置いて昇任の可否を判断することのないよう留意すること。

第5 各昇任区分間の昇任者比率

各昇任区分間の昇任者比率については、各都道府県警察において、各昇任区分の

意義を十分に踏まえた上で、合理的に定めるものとする。

第6 各昇任区分の実施順序

各昇任区分の実施順序はそれぞれの特性を効果的に発揮するため、原則として選抜昇任制、試験昇任制の順とし、選考昇任制については、各都道府県の昇任管理の実情によるものとする。

なお、この実施順序は各昇任制の序列を定めるものではない。