

分類コード	X-1-1-1-05
保存期間	3年(令和9年12月31日まで)

秋 本 務 第 2 6 号
令 和 6 年 1 月 1 6 日

各 所 属 長 殿

秋 田 県 警 察 本 部 長

警察官採用募集活動の充実強化について（通達）

近年、警察官の採用情勢については、民間企業との競合や少子高齢化に伴う就職適齢人口の減少等により、非常に厳しい状況が続いており、当県においても令和5年度警察官採用試験の受験者数・競争倍率は、それぞれ過去最低となるなど、極めて憂慮すべき事態となっている。言うまでもなく、警察組織の基盤は「人」であり、いかなる社会情勢下にあっても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。

今後、当県警察が組織力を維持し、人的基盤を確保するためには、全ての職員が危機意識を持ち、現状の取組の改善を不断に行い、きめ細やかな採用募集活動を組織を挙げて持続的に推進していく必要がある。

各所属においては、下記のとおり、社会情勢に応じた効果的な施策を積極的に取り入れるなど採用募集活動の充実強化を図り、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。

記

1 採用情勢

当県の警察官採用試験の競争倍率は、7年連続で5倍を下回り、令和5年度試験では、受験者数が221人と過去最少となり、競争倍率も過去最低の2.0倍となるなど、受験者数の大幅な減少に歯止めがかかっておらず、過去に類を見ない危機的状況が続いている。

この要因としては、民間企業の採用意欲の高まりや少子高齢化に伴う就職適齢人口の減少、若者の県外流出等の背景が一定の割合で影響しているものの、採用説明会等への参加者が減少傾向にあることに加え、他の公務員や民間企業等の採用試験の合格に伴う辞退者も多く、警察の人気低下が志望者の減少に大きく影響している。

2 伝えるべき魅力の創出

(1) 理念・ミッション

受験者層や若年層に形成されている警察のイメージが犯罪捜査等に画一化・固定化されていることを踏まえ、事件・事故の取締りを通じた「悪や不正の追及」に加え、被害者支援や災害救助等を通じて「痛みに寄り添う」、「困っている人を助ける」ことの意義、犯罪や事故の未然防止を通じて「安全・安心なまちづくり」に貢献する意義といった警察組織の理念・ミッションを多角的な観点から簡潔明瞭に伝えること。

(2) 業務の幅広さ・やりがい

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、社会情勢が大きく変化しており、これに伴い警察の業務範囲もグローバルに拡大している。これらを踏まえ、明快な理念の下、多種多様な幅広い業務があり、能力や個性を生かして活躍できるフィールドが広がっていることや地域に密着した警察活動を通じて住民に感謝されるなど、業務を通じて地域社会や住民に直に貢献している実感が得られるといった多様なやりがいについて、職員の具体的な経験等を基に伝えること。

(3) 組織風土・人間関係

一定の受験者層が「警察は人間関係が厳しく馴染みにくい」といった不安を抱えていることを踏まえ、警察は、チームワークを重んじ仲間との絆きずなを大切にすること、厳しい仕事であるからこそ、人と人との結び付きを大事にし、人を育てる温かい組織であることを職員の具体的な経験等を基に伝えること。

(4) 処遇・職場環境

警察官の給与・手当等の処遇面は、他の職種よりも比較的優位にあることを踏まえ、これらの利点を分かりやすく伝えるほか、女性の活躍、ワークライフバランスの推進など、時代の変化に応じてしなやかに警察組織が変化を遂げていることを職場環境の魅力として伝えること。また、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という点を改めて想起し、女性の受験者層を始め、必要に応じて、育児休業取得者の職場復帰支援制度や両立支援制度、女性用施設等の整備等の内容について情報発信すること。

3 中長期的な取組の推進

(1) 若年層への魅力発信

組織が求める優秀な人材を安定的に確保するため、魅力の発信に当たっては、短期的な視点のみならず、中長期的な視点を持って対象を選定すること。特に職業選択については、小、中学生等の若年層の段階から、目標とする職業のイメージが構築されていることを再認識し、採用募集活動の対象を特定の学年に限定することなく、幅広い世代に対する魅力の発信に努めること。また、採用募集活動を推進する中で、受験者層と比較的年齢の近い若手警察職員の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抑えた情報発信や広報を実施すること。

(2) 進学希望者への「気付き」の提供

高校生の多くが大学等への進学を希望しているが、県外へ進学してからは働き掛けや魅力の伝達が困難を極めることを踏まえ、進学希望者に対しても当県警察が将来の職業選択の一つとなるべく「気付き」を与えられる手段・方法を検討・実践すること。

(3) 既卒者への情報発信

採用試験の受験者層は、現役の学生が中心ではあるものの、近年、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、社会人等の既卒者をターゲットにした採用募集活動についても積極的に実施するなど、常に全ての業務に関連付けた採用募集活動を展開すること。

4 効果的かつ実効性のある取組の推進

(1) インターンシップの充実化

インターンシップは、応募者が一定期間、実習・研修的な就業体験を行うことにより、警察組織の業務内容等について理解を深め、志望意欲の向上を図ることができる効果的な取組である。

よって、インターンシップの開催に際しては、単なる簡易的な体験にとどまらず、捜査・防犯活動のシミュレーション等の多様なテーマで幅広い受験者層にアプローチするとともに、参加者が「達成感」や「感動」を覚え、使命感や具体的な志望動機の醸成につながるような魅力的な内容となるよう工夫すること。

(2) 説明会・職業講話の開催

高校生を始め、受験者層の多くは、学校訪問による説明会や職業体験を強く希望しており、警察職員の生の声を耳にしたことで志望した者も少なくない。警察は、防犯指導や交通安全教育等の通常業務を通じて学校へ出入りすることができる数少ない職業であり、この利点を最大限効果的に活用し、リクルーターと連携の上、就職説明会等をきめ細かく開催すること。また、学校関係者との強力な信頼関係の構築に努め、業務説明会や社会人としての職業講話、若者への影響力が大きい保護者に対する働き掛けといった取組を積極的に推進すること。

(3) 若手職員の人脈の活用と県外進学者への働き掛けの強化

警察官を受験するきっかけが先輩や友人の勧めであるという若手警察官が一定数存在することを踏まえれば、受験者を獲得するためには、現役の若手職員が有している出身大学・高校、部活、サークル、ゼミ等のネットワークを最大限活用し、個別にアプローチすることが効果的である。特に令和5年3月に高校を卒業した当県高校生の大学・短期大学進学者のうち県外への進学者の割合が全体の70.2パーセントに上る現状を踏まえれば、これら県外大学等の卒業生である職員による働き掛けは、極めて有効な手段となり得る。

各所属においては、職員それぞれが有する人脈等を十分に生かし、現役の学生にアプローチできるよう採用募集活動に打ち込める環境を整備すること。

(4) 広報ツールの効果的な活用とITリテラシーの^{かん}涵養

当県警察では、県警察ウェブサイトのほか、LINE、X（旧Twitter）、Instagram、FacebookといったSNSを活用し、広く情報発信を行っているところである。各所属において運用するSNS等の広報ツールがある場合は、警務部警務課人事・採用係との連携を密にし、双方の広報ツールを効果的に活用して開催イベント等に係る積極的な掲載・投稿を行うなど、相乗効果が得られるように配慮すること。

なお、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ていることを踏まえ、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ITリテラシーを身に付けられるような教養を行うとともに、情報の適正な利用、情報漏えいの防止等にも留意すること。

(5) 辞退等防止対策の強化

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年間における当県警察官採用試験合格者の辞退率は15.6パーセントに上る。この結果も踏まえ、勧誘を行った職員等からの定期的な連絡によるフォローアップはもとより、リクルーター等若手職員との座談会、警察施設の見学会等といった様々な辞退防止施策を講ずること。

施策の実施に当たっては、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。

なお、警察学校における初任科生の退職率は、令和2年度から令和4年度までの過去3年間で10.4パーセントであり、退職理由の30.4パーセントが、警察の規律や仕事が合わない旨を申し立てており、これは警察業務への理解不足、求められる職責についての自覚不足が一つの原因として考えられる。

辞退率及び退職率の増加は、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、就職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留意すること。

この担当 警務課人事・採用係
(☎ 2 6 2 2、2 6 2 7)