

分類コード	X-1-1-1-05
保存期間	3年(令和5年12月31日まで)

秋 本 務 第 1 3 号
令 和 2 年 1 月 1 0 日

各 所 属 長 殿

秋 田 県 警 察 本 部 長

警察官採用募集活動の更なる充実強化について（通達）

警察官採用募集活動については、「警察官の採用募集活動の強化について（通達）」（平成27年2月5日付け秋本務第105号。以下「旧通達」という。）によりその強化を通達しているところであるが、昨今の採用情勢は、周知のとおり受験者数・競争倍率ともに大幅な減少が続いている。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。

各所属にあっては、優秀な人材を一人でも多く確保することが当県警察の将来を左右する最重要課題であることを改めて認識し、下記のとおり最大限の募集活動を推進されたい。なお、旧通達は1月10日をもって廃止する。

記

1 採用情勢

当県の警察官採用試験の競争倍率は、3年連続で5倍を下回り、令和元年度試験では全ての採用区分で平成元年度以降最低の倍率（平均競争倍率3.0倍）を記録するなど、受験者数の大幅な減少に歯止めがかからず、過去に類を見ない危機的状況に陥っている。

民間企業の雇用情勢の改善や若者の県外流出等の他律的要因も一定の割合で影響しているものの、市町村や消防等といった他の職種は一定の競争倍率を維持しており、民間の採用情勢の好転に関わらず、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

国際テロ対策、サイバーセキュリティ対策、組織犯罪対策等の業務範囲がグローバルに拡大していることを踏まえ、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といった職場環境の魅力を伝えること。

3 中長期的な取組の推進

(1) 若年層への魅力発信

志望する就職先の決定は、小、中学生や高校の1、2年生といった早い段階であることを再認識し、採用募集活動の対象を受験対象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。

(2) 進学希望者への「気付き」

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では働きか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将来の職業選択の一つとしての「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、既卒者、つまり、民間企業等に就職後に警察官を志す者も一定の割合で存在していることから、常に全ての業務に関連付けた波及性を有する採用募集活動を展開すること。

4 効果的な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や組織風土について理解を深め、志願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層の受験者にアプローチするとともに、参加者が「達成感」や「感動」を感じ、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

高校生をはじめ、受験適齢者の多くは、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願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、この特権を最大限効果的に活用し、リクルーターと連携の上、説明会

等をきめ細かく多数開催すること。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かけといった取組を積極的に推進すること。

5 若手職員の人脈の活用

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、応募者・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、ゼミ等の所属する組織・団体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も効果的である。

各所属にあっては、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。

6 採用広報ツールの効果的な活用

当県警察では、LINE、Twitter、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が、各所属が独自に開催するインターンシップ等のイベント情報についても積極的に投稿するなど、本部主管課との連携を密にすること。

7 確実なフォローアップ対策

勧誘者を中心に受験者等に対する個別のサポートを行っているところであるが、受験予定者に対するフォローのほか、不合格者に対してもその心情に配慮しつつ、声掛けや書簡の発出など、個々に勧誘した受験者等に対して責任感を持って次年度の受験を促すなどの配慮を徹底すること。