

令和3年度特定テーマに関する調査研究報告書

1 テーマ

「優秀・有用な人材の確保と育成について」

少子化が進む中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、社会のシステムが急速に変化している。

このような社会情勢にあって、公共の安全と秩序を維持していくためには、社会の変化に柔軟に対応できる優秀・有用な人材を確保することは勿論、現場活動を支える警察官の育成が重要であり、この事は警察組織の根幹に関わる重要事項である。

そこで、社会の変化と新たな治安情勢に的確に対応できる警察組織を確立するため、優秀・有用な人材の確保と育成について調査研究する。

○ スケジュール

- | | |
|------|------------------------|
| 6月 | ・テーマの協議・決定 |
| 7～1月 | ・当局から取組等の説明聴取（10月、11月） |
| 2～4月 | ・調査研究報告書の作成、素案の提示及び協議 |
| 5月 | ・調査研究報告書の確定 |
| 6月 | ・定例会報告 |

2 調査・研究の内容

(1) 当局の取組（警察本部）

○開催日 令和3年10月25日

○場所 第3委員会室

○報告者 深見 警務課管理官、沼尻 警務課課長補佐、小林 警察学校校長補佐

○主な報告等

① 若手警察官育成プログラムについて

- ・県警察では、高い倫理観と力強い執行力を兼ね備えた警察官を育成するため、平成22年4月、採用、採用時教養、職場教養を一体的に推進する指針として「若手警察官育成プログラム」を策定した。
- ・推進項目として、(1) 優秀・有用な人材の確保、(2) 初任科における教養の充実・強化、(3) 早期戦力化に向けた職場環境の整備と教養訓練の推進、(4) 育成状況等の検証、(5) 情報の一元管理による一貫した指導育成、(6) 誇りと使命感の醸成、(7) ハラスメントの防止を掲げている。

- ・優秀・有用な人材の確保のため、(1) 多角的な募集活動の推進、(2) 警察官採用試験における資質の見極めの徹底、(3) 辞退防止・早期退職防止を目的とした採用支援活動の充実に努めている。
- ・初任科における教養の充実・強化のため、(1) 初任科生に対する教育・指導育成の充実、(2) 初任科生の体力向上対策等の強化、(3) 知識・技能の修得が不十分な者に対する適切な対応に努めている。

② 警察官の採用活動の現状について

- ・近年は応募者、受験者数ともに減少傾向で、競争倍率も徐々に下がっている。
- ・合格後における採用の辞退率はゆるやかに上昇傾向である。
- ・コロナ禍により採用活動の入口である業務説明会などを実施できないため、昨年度まで受験者が減っているが、本年度は増加している。
- ・他府県警察の受験者を取り込むために、他府県警察の試験日程と重ならないよう独自の日程を設定した。
- ・武道や心理相談、サイバー捜査など、特別区分採用枠を設定している。
- ・(1) 広く優秀・有用な人材を集めるための募集広報活動、(2) 一定レベルの能力を有する人材を採用するための適切な試験制度、(3) 資質を見極めるための面接技量の向上、(4) 合格後から採用されるまでに内定者の不安や悩みを解消し、採用の辞退を防ぐ採用支援活動に重点をおいて採用活動を展開している。
- ・オンライン説明会、学校訪問活動、女性向けや夜間、体験体感型の説明会、オープンキャンパス、インターンシップなど多角的な募集活動を展開している。
- ・採用試験を年3回に増やす、スマホやタブレットでの申し込みに対応するなど、受験生の負担軽減と人材確保に努めている。
- ・近隣府県警察と試験日を分けたことにより、受験者は増えた一方で、採用辞退率が上がっている。

③ 警察学校における警察官の育成について

- ・現在警察学校には短期長期を合わせて206名、うち女性警察官60名の初任科生及び32名うち女性警察官10名の初任補修科生が入校している。
- ・警察学校の基本方針は、適正に職務を執行し得る力強い警察官の育成である。
- ・校訓は自主自律であり、警察官としての職責を自覚させ使命感を培う。
- ・適正に職務執行し得る警察官を育成するべく、全寮制での教養訓練に取り組んでいる。
- ・現在は新型コロナウイルス感染症予防感染防止等のため、外出を制限している。

○主な意見等

- ・警察学校に入校する高卒者と大卒者のケアについて
- ・体力以外の知的な分野や事務に特化した能力、障害者などの特別採用枠の設定について
- ・指導する側に対する訓練や講習などの制度について
- ・時代のオーダーに合った警察官採用の在り方について

(2) 当局の取組（警察学校）

○開催日 令和3年11月17日

○場所 第3委員会室

○報告者 大角 警察学校参事

○主な報告等

①兵庫県警察学校の教育について

- ・兵庫県警察学校は日本一厳しいと言われている。
- ・警察学校は学校教育法ではなく警察法に規定された職業訓練校である。
- ・警察学校では、職務を遂行できる力強い警察官を育成するため、過程よりも結果を重視する教育を行っている。
- ・職務倫理の基本を実践し、県民の安全を守る警察職員の育成を目指している。
- ・兵庫県警察学校の特徴として、厳しい教練（走訓練）を行うなど、新任者の成長を促す取組をしている。
- ・一方で、安全確保のために診療所を常設し医師と看護師が常駐している。
- ・連絡ノート「青雲の歩み」などにより教官が新任者に寄り添う教育をしている。
- ・より身近で手本となる先輩警察官と交流する指導助教制度がある。

○主な意見等

- ・県外からの受験者確保について
- ・警察官に必要な素質について
- ・新任者に対して教養や社会勉強などを教える取組について
- ・体力以外の素質を重視した採用について
- ・警察学校と一般の教育現場との違いについて
- ・教官の資質向上の取組について

3 今後の方向性について

公共の安全と秩序の維持という警察に求められる責務を果たすため、社会の変化に柔軟に対応できる優秀・有用な人材の確保と、現場で活動する警察官の育成が重要である。こうした社会的要請に応えるため、次に述べるとおり兵庫県警では様々な工夫を重ねている。しかしながら、採用面においては、社会情勢や環境の変化に伴い必ずしも求める結果となっていない状況がある。

そこで、人材の確保と育成について、現状や課題、今後の方向性の1つと考えられる意見を記載する。

(1) 人材の確保

ア 採用試験の現状

- ・過去5年間の応募者数は4千人弱から3千人に減少、受験者数は約3千人で推移していたが昨年度は第1回試験が中止されたため2千人を下回った。なお、今年度は第2回目までで4千人を超えている。
- ・平成29年度から試験を年2回から3回に増やして実施している。
- ・語学や簿記、情報処理、優秀スポーツ歴について加点することとしている。

- ・他府県警察と異なる本県独自の試験日程を設定し、併願可能としている。
- ・試験区分に特別区分「サイバー捜査」「武道」「心理相談」などが設けられている。
- ・試験会場は、県内に複数（姫路市、尼崎市、明石市、加古川市）設置されている。
- ・令和3年度からスマートフォン、タブレットでも受験手続きが可能となっている。
- ・身長や体重基準を撤廃している。

イ 採用活動の現状

- ・学校訪問は近畿圏内を中心に、中国・四国地方でも実施している。
- ・大学、高校での業務説明会のほか、授業（法学）の一環として警察業務の紹介や警察活動への協力を求めている。
- ・女子大学等への訪問や女性向けの業務説明会を開催している。
- ・民間就職説明会に参加し、警察官希望に限らず、民間企業就職希望者に対しても積極的なアピールを図っている。
- ・「兵庫県警察 PR Live」と称して、ウェブ会議システムを使用したオンライン説明会を実施している。
- ・体験・体感型業務説明会として、パトカー乗車体験や鑑識体験、職務質問体験などのほか、警察学校のオープンキャンパスも実施している。
- ・大学生及び高校生を対象としてインターンシップを受け入れている。インターンシップでは逮捕術や職務質問、似顔絵作成、鑑識、走訓練等を行っている。
- ・白バイや硬式野球部「県警桃太郎」との合同練習会では、現職警察官との交流や懇談により業務への理解や志望動機の強化を図っている。
- ・現職警察官がリクルーターとなって、学校訪問や業務説明会等あらゆる機会を通じてリクルート活動を行っている。
- ・民間就職支援サイトやSNS、県警ホームページ、ポスターなどによる採用試験の広報に取り組んでいる。

ウ 採用辞退の現状

- ・直近5年間では3割以上が採用を辞退している。
- ・民間企業の働き方改革の推進や積極的な採用から公務員志望数が減少している。
- ・合格者が他府県の警察に採用されている状況がうかがえる。
- ・警察官の職務について厳しさや私生活の制限等マイナスイメージの存在がある。

<今後の方向性>

採用状況はそのときの経済情勢に大きな影響を受ける。一般的には民間企業の採用意欲が高まれば公務員志望は減少する。公務員の中でも警察官は事務職と比べて体力的な厳しさや危険度が高いと考えられており、第1志望であればともかく、そうでなければなかなか応募のハードルが高いと言わざるを得ない。ハードルを下げるには警察官という仕事への理解が必要で、兵庫県警ではその理解促進のための活動に大変尽力されている。にも関わらず、兵庫県職員定数条例上の定数11,953人に対し約240人不足しているという状況にある。

今後若年人口は一層減少していくことから、さらに人材の確保を進めなければ警察能力の

維持に支障を来す恐れもある重要な問題である。そのためには現行の取組を進めるとともに、まずは採用試験申し込みにつながるようなあらゆる取組が必要であり、次に掲げる点にも留意いただきたい。

- 兵庫県の採用試験案内には給与が示されていない。勤務条件は就職先を選ぶ上でやはり重要な要素であり、記載のないことに不安があるのではないか。
- 県外の試験会場、例えば東京などでも受験できるようにすべきではないか。地元県での就職を希望する学生が一定存在すると考えられる。
- 体力面の基準について、シャトルランは最低基準の記載があるが握力は記載がなくわかりにくい。他府県では最低基準を満たさなければ不合格としているところもあり、基準を明記することが不安解消につながるのではないか。
- 女性警察官の採用予定数の増が急務ではないか。令和8年までに12%という目標が設定されているが、性犯罪への対応、相談ニーズの高まりがあるも、女性警察官の人数が少なく、警察署によっては常時対応が困難な状況にある。女子大学への訪問や業務説明会を通じて更に積極的な採用枠拡大を進めるべきではないか。併せて執務環境の改善状況も勤務条件に記載してはどうか。
- 採用試験に不合格であっても、警察官へのエントリーを表明しているものであり、次回も受験するよう促す取組を検討すべきではないか。
- 採用情報のサイトについては、動画が多用され、情報量、内容ともに隣県に比べて厚みがあるが、一見して分かりにくく操作性に課題があるのではないか。
- 他府県ではかなり大阪府警を意識した試験内容となっているところがあり、そうした対応も検討すべきではないか。

(2) 人材の育成

ア 警察学校での取組

- ・警察学校では、適正に職務を遂行しうる力強い警察官を目指す警察官像として育成に取り組まれている。そのため、法律等の研鑽、常識・見識の涵養、気力・体力の錬磨の3点が教育課程として取り入れられている。
- ・警察学校では、警察礼式、知識・技能・技術を通じて、警察官としてのあり方や心構えを指導することにより、警察官としての職務倫理を身につけてもらおうとしている。
- ・体力面では、診療所に常駐する医療職のサポートを得ながら、安全限界と有効限界の間の厳しい訓練により成長を促している。
- ・教官だけでなく先輩警察官である指導助教制度を取り入れ、学生の悩みや相談に対応している。

イ 若手警察官育成プログラムの策定

- ・採用から採用時教養や職場教養を一体的に推進する指針として、若手警察官育成プログラムを平成22年4月に策定し、高い倫理観と力強い執行力を兼ね備えた警察官の育成に取り組んでいる。
- ・プログラムは2年ごとに見直し、社会情勢の変化等を踏まえて改定している。

ウ その他

- ・職務質問技能指導員による同行指導による技能の向上を図っている。
- ・スキルアップセンターを開設し、職務質問、通信指令、無線通話等実務能力の向上を図っている。
- ・交番への襲撃を想定した訓練や警ら用二輪車総合訓練、女性に特化したパトカーの運転訓練などを行っている。
- ・サイバー犯罪等対処能力検定を実施している。
- ・サイバー犯罪やサイバー攻撃の捜査手法などの講習会や専科教養を実施している。
- ・各部門の捜査員をC S I Sセンターに研修生として派遣している。
- ・サイバー解析官の育成や近畿管区警察局との人事交流の他、民間企業の技術者を1年間の任期付き警察官として採用している。
- ・刑事捜査員の育成のため、取り調べ技能や性犯罪捜査など様々な専科教養を実施している。
- ・卓越した知識・技能を有する捜査員を技能指導官などに指定し、専門的技能の伝承を推進している。

<今後の方向性>

警察官は、現場に出れば犯人を逮捕する能力がなければ務まらず、手加減なしに抵抗する相手を制圧し、また自分をも守る技術、体力、精神力が必要である。そうした能力を短期間で養わねばならない警察学校には、当然に知識、体力、精神力に裏打ちされた職務倫理を有する警察官の養成が求められている。そのことを前提として上記のような様々な工夫がなされているところであり、県民の警察に対する信頼を寄せる基礎となっている。

また、ベテラン捜査員の職務質問や捜査技術の伝承や事例を踏まえた訓練、増加するサイバー犯罪への対処など警察能力の維持向上、社会情勢の変化への対応に向けて、人材の育成に取り組まれている。

こうした取組は、県民が安全で安心して暮らせる社会の実現に大きく寄与するものであり、今後も様々な取組を進めていきたい。

ただ、採用の点でも触れたが定員は充足されていない状況である。社会全体が働き方改革を進める中、警察だからといって一人ひとりの警察官の職務倫理に甘えて勤務条件が厳しいままで良いのだろうか。警察は「少数精鋭」ではなく「多数精鋭」であるべきである。「優秀・有用な人材の確保」という観点から下記の点について、一考を促す。

- 県民にとっては大変心強く感じられるのだが、「日本一厳しい警察学校」という触れ込みが、採用希望者にとってはネガティブなものとなっていないか。
- 採用試験では身長、体重基準は撤廃されている。体格差が既にある中で、訓練で配慮すべき点はないか。
- サイバー捜査区分で採用された場合でも、一般区分合格者と同様の採用時教養を経て警察署勤務の後にサイバー捜査に取り組むことが想定されている。一定の教養や経験は必要かもしれないが、もっとサイバー捜査や解析に特化しても良いのではないか。警察学校での教養もサイバー捜査区分用の内容、期間を検討すべきではないか。
- 警察官は社会問題の最先端で対応する職務であり、その健康管理に十分配慮する必要がある。

ある。例えばマスクをせずに暴れている人がコロナ感染者であった場合、対応時に感染してしまうケースが少なくない。警察官とその家族に対する健康管理（心身両面）に更なる留意をしていくべきである。