



富山県警察人材確保・活躍推進提言書



令和 8 年 2 月

富山県警察人材確保・活躍推進ワーキンググループ

目 次

| | | |
|-----|------------------------|---|
| 1 | はじめに | 1 |
| 2 | 基本的な考え方 ～時代に即した組織への転換～ | 2 |
| 3 | 人材確保・活躍推進の方向性 ～具体的な取組～ | |
| (1) | 柱1 人材確保 | 3 |
| (2) | 柱2 働き方改革 | 5 |
| (3) | 柱3 人材育成 | 6 |
| (4) | 柱4 省力化・省人化 | 7 |
| 4 | おわりに | 8 |
| 5 | 参考資料 | 9 |

1 はじめに

富山県の人口は、令和6年に100万人を下回り、生産年齢人口が減少する中、県民の暮らしを支えるエッセンシャルワーク業種（※医療、福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、公務員等社会の基盤を支える職種のこと）を中心とした人手不足に歯止めがかかっていない現状にあります。

こうした中、県庁では、エッセンシャルワーク業種を中心とした人手不足の深刻化を受け、「富山県人材確保・活躍推進本部」を設置し、全国に先駆けた「人材確保・活躍の富山モデル」の創出を目指して本年2月に県を挙げた対策パッケージを取りまとめることとしています。

警察は、まさにエッセンシャルワーク業種の一つであり、少子高齢化に伴う就職適齢人口の減少や民間企業志向の高まり等により県警察の採用情勢は年々厳しいものとなっています。令和7年度の警察官採用試験の競争倍率は、前年度の2.5倍を0.8ポイント下回る1.7倍と、過去最低となりました。

また、県内の治安情勢は、長く減少傾向にあった刑法犯認知件数や交通事故発生件数がここ数年で増加に転じ、匿名・流動型犯罪グループによる特殊詐欺及びSNS型投資・ロマンス詐欺被害の急増、また、DV事案、児童虐待等の人身安全関連事案やサイバー犯罪も依然として高水準で推移するなど、警察事象は複雑・多様化、広域化、スピード化等の傾向を強め、新たな治安上の脅威が深刻さを増しています。さらに、激甚化する災害対応を含め、人口減少等下においても、警察の対応事案はますます増える可能性が高いと考えられます。

こうした情勢や県推進本部の設置を踏まえ、県警察では、今後の治安情勢の変化に的確に対応できる体制を構築していくため、令和7年5月、将来の警察活動を担う20歳代の若手警察職員を中心とした「富山県警察人材確保・活躍推進ワーキンググループ」が設置され、警察本部長をはじめ幹部職員と若手警察職員が共に意見を交わすなど、5回にわたり議論を重ねてきました。

そして、本ワーキンググループでは、これまでの議論の結果を、将来を見据えた警察運営の今後の方針を示すものとして「富山県警察人材確保・活躍推進提言書」に取りまとめました。

2 基本的な考え方 ～時代に即した組織への転換～

警察は、「人材」こそが治安維持の根幹です。現在の採用情勢が続ければ、増加する事案に対応可能なマンパワーの維持が困難となり、県民の安全・安心の確保に支障をきたすおそれがあります。県警察にとって人材確保は最重要課題であり、組織存続のための危機意識を持ち、対策を一層強化する必要があります。

県警察が安定して人材を確保し、選ばれる組織になるためには、時代に即した魅力ある組織への転換を進める必要があります。

(1) 働き続けたい、魅力ある組織づくり

将来を見据え、精強かつ持続可能な警察組織を構築するためには、組織としての価値を高め、人が人を呼び込む好循環を生み出す仕組みや、キャリアを通じたやりがいや成長実感が持てる取組が必要です。

具体的には、次の取組を進めることにより、職員のエンゲージメント（組織や仕事への主体的な貢献意欲）の向上に繋がると考えます。

○ キャリア形成を応援する人事配置

個々のキャリア観や希望が尊重される人事配置や個人の能力、実績、技能検定等のスキルが適正に評価され、活用できる分野へ積極的に登用されることが、仕事への意欲を高め、組織を活性化するものと考えます。

○ 実践塾等の開催・参加

経験豊かな警察官等を講師とした実践塾等の開催・参加により、若手職員にとって、実務に必要な知識・技能の早期習得が図れるものと考えます。県警察としては、専門的な知識及び技能の伝承に繋がります。

また、人事異動期の事前研修等を実施することで、人事異動の不安やミスマッチの解消が図られると考えます。

○ 給与改善等の更なる取組の推進

警察業務の特殊性を考慮した各種手当の充実と予算化、職務・職責・勤務実態を適切に反映した人事・給与制度は、職員のモチベーション維持向上とともに人材確保に資するものと考えます。また、公務員の安定した給与やスケールメリットを活かした割安な職域保険など福利厚生面の魅力を発信することも効果的と考えます。

(2) 「人」を大切にする組織風土

様々な取組により獲得した人材が定着し、長く活躍するには、「人」を大切にする組織風土が欠かせません。離職や採用辞退の防止に向け、警察特有

の意識改革や行動変容を促すことが重要です。

○ 時代に即した警察学校・採用時教養の推進

適正に職務を遂行し得る警察官を育成するという採用時教養の目的は果たしつつも、若年層の特性や考え方を踏まえ、時代に即した指導の在り方を見直し、採用時教養を担う警察学校が厳しいとの全国的なネガティブイメージを払拭するとともに、警察学校の特色ある訓練や魅力の発信によるポジティブイメージへの転換を図ることは、人材確保とともに採用内定者の辞退防止にも繋がると考えます。

また、職員の専科入校等における通学制度やオンライン形式訓練の導入は、専門的知識や技能の獲得への意欲向上に繋がると考えます。

○ 風通しのよい職場づくり

若手、中堅、幹部等全ての職員が、立場にかかわらず、率直に意見を出し合うことのできる心理的安全性の高い職場づくりのため、ハラスメント防止や健康管理に関する取組の更なる推進が必要です。

また、離職理由の分析等によって課題を洗い出し、適切に改善することは、職員の意識改革や働きやすい職場環境の構築に繋がると考えます。

3 人材確保・活躍推進の方向性～具体的な取組～

時代に即した魅力ある組織づくりを基本としつつ、県警察における人材確保・活躍推進の方向性として、次のとおり「人材確保」、「働き方改革」、「人材育成」、「省力化・省人化」の4つの柱に即した具体的な取組が必要と考えます。

(1) 柱1：人材確保

ア 多様な人材確保に向けた施策の実施

社会の変容に伴って複雑化・頻発化する治安課題に的確に対応するためには、多彩な能力や豊富な知識を有する優秀な人材を安定的・継続的に確保していくことが、最重要課題の一つです。

多様な人材を確保するべく、採用試験の受験者の裾野を広げる観点から、試験制度の不断の改善が必要です。

具体的には、新たな試験制度を導入し、早期に実施すべきと考えます。

○ 採用試験の合格有効期間の延長

採用試験合格後の有効期間を現状の1年間から複数年に延長することにより、社会人経験者の確保が容易になり、様々な経験を持った人材の確保に繋がるものと考えます。

○ 採用試験の試験会場の拡大

富山県から首都圏等の大都市への就学者が多数存在することから、首都圏を始めとする大都市に試験会場を設置することは、受験者の負担軽減や県外者の受験促進に繋がり、UターンやIターン促進策に繋がるものと考えます。

○ S P I 試験の導入

一般採用枠の一部に公務員試験対策が不要なS P I 試験を導入することにより、民間併願者の負担の軽減や警察官採用試験の受験者の確保、民間から県警察への転職希望者の負担軽減に繋がるものと考えます。

○ 再採用試験の採用予定人員の拡大

結婚、出産、育児・介護などやむを得ない事情により退職した職員（他県警も含む。）を即戦力として採用することは、再活躍を推進するものと考えます。

イ 選ばれる組織となるための情報発信と人材発掘

県警察では、これまでも警察学校オープンキャンパス、インターンシップ、説明会等を開催し、採用後の不安解消やミスマッチ回避を図っているほか、県警ホームページ、採用専用サイト、パンフレット等を活用した情報発信に努めてきたものの、競争倍率は年々右肩下がりとなっています。

他の公務員や民間企業と競いながら、選ばれる組織となるためには、社会情勢に応じた効果的な採用募集活動を行う必要があります。

○ 県内教育機関との連携等による単位制講義の実施拡大

現在も実施しているサイバーデ部分の人材確保に向けた大学での集中講義は、警察業務の学生への周知や人材発掘の観点で有用と考えます。よって、県内教育機関との連携を継続するとともに、サイバーデ部分に限らない幅広い警察業務の情報発信及び人材確保を目的とした取組へ拡大することが、有能な人材の確保に繋がるものと考えます。

○ S N S 等を活用した若い世代への発信力強化

就職適齢期の若年層に影響力のある著名人等とのタイアップ等といった若者目線でのトレンドを押されたS N S の活用、S N S の特性を活かした発信の取組、県警察の枠に囚われない関係機関と連携した情報発信の強化が有効と考えます。それにより、警察官を職業として意識していない若年層の小・中学生、現時点では就職を意識していない進学校の学生等へ警察業務のやりがいや魅力

を伝え、関心が高まるものと考えます。

○ 子ども・若者の「憧れ」を「職業」へ繋げるアプローチ

5年後、10年後に採用の対象となる子ども・若者に対し、警察官への憧れを将来の職業選択に繋げるため、警察官という職業や警察組織の多様な魅力を伝えるショート動画等により発信することが効果的と考えます。

○ 警察学校のイメージアップ

個人携帯電話使用ルールや外出・外泊制限期間の見直しなど、「過度に厳しい」と認識されがちな指導方法を時代に即したものとすることで、警察学校のイメージアップや採用辞退の防止に繋がると考えます。

(2) 柱2：働き方改革

ア 多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備

警察組織の能力を維持し、県民の安全・安心を確保し続けるには、高齢期、女性、育児や介護の事情を抱える職員、障害を有する職員等多様な人材がその能力や知見を十分に発揮できる環境の整備及び災害・感染症リスクへの備えが必須となっています。

現在、新警察署の再編・整備による警察力の機能強化を進めているところですが、老朽化した待機宿舎、現時点で未実現の在宅テレワーク環境等の課題を解決する必要があります。

○ 警察署再編に合わせた待機宿舎の整備

警察官舎は、県外出身者や単身者等といった住居を確保する必要がある職員にとっては一定のニーズがあるものの、老朽化した官舎への入居には強い抵抗感があり、それによって住居探し等の私生活上の負担が生じます。警察は業務によっては管内に居住することが必要な業務も存在し、住環境の改善は、仕事へのモチベーションに直結します。

今後、警察署が順次再編されていくため、それに合わせ警察官舎の整備を実施すれば、人材確保へのアピールポイントや仕事へのモチベーションアップに繋がるものと考えます。

○ 在宅テレワーク環境の整備

在宅テレワーク環境の整備は、育児、介護等との両立を図る職員、育児休業等からの復帰者、障害を有する職員等にとって強力

な支援策であり、多様な人材の確保に欠かせないものと考えます。そのためには、在宅勤務を可能とするネットワークの整備やタブレット型業務端末の導入などを進める必要があると考えます。

イ ワークライフバランスの推進

職員の意欲的な業務への取組や成長を促し、より一層活躍するためには、インフラ等の整備と共に、前例踏襲を排した業務の合理化・効率化や制度改正を進めることが重要です。

これまでも、業務プロセスの見直し、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進、仕事と育児・介護等の両立支援制度の活用等により、職員のワークライフバランス向上に取り組んできたところですが、これらの取組は継続しつつ、働き方に対する価値観が多様化している現状を踏まえた取組が必要です。

○ 勤務形態の見直し

例えば、三交替の勤務制では、突発事案に24時間体制で対応するため、時間外勤務が発生しやすいことを踏まえ、当番日と別に設けられた日勤の勤務時間を当番日に割り振るなど勤務制の見直しや柔軟な運用ができれば時間外勤務縮減に繋がるものと考えます。

○ 地方公務員の兼業の在り方への適切な対応

地方公務員法で営利企業への従事等が制限されており、地方公務員の兼業は許可制とされていますが、今後は国や県の動向を踏まえ、警察としての現場執行力は維持しつつも、職員のニーズ、地域の課題や実情等に応じた兼業の許可基準の在り方を検討すべきと考えます。

(3) 柱3：人材育成

・ 専門性の高い人的基盤の強化

本県は、雄大な山岳地帯を有し、国内外から多くの登山客が訪れる一方で、山岳遭難も多数発生しています。警察航空隊による県警ヘリの年間飛行回数は200回を超え、また、山岳遭難救助に限らず災害発生時は被災者の人命救助等も担っています。しかし、こうした活動に従事するヘリ操縦・整備要員は、属人性の高い体制にあり、状況によっては救助要請に応えられないおそれがあります。

また、物流やインフラなど社会経済機能に欠かせない公共空間へと変貌したサイバー空間における重大事案や匿名・流動型犯罪グループ

による特殊詐欺等に対処するためには、サイバー犯罪捜査能力向上が不可欠となっています。

県警察の強みである山岳遭難救助の知見・技術を継承し、また、複雑・高度化するサイバー事案に的確に対処していくためには、専門性の高い人的基盤を維持・強化し、持続的に育成する仕組みが必要です。

○ 一般職員からの高度人材育成

警察業務には、専門的な知見や技術を要する業務が存在する中、公的資格が必要な業務も存在し、現状、選考採用枠で有資格者を確保しています。しかし、即戦力である有資格者は人材が不足する中、民間との人材取得の競争が激化しています。よって、そのような人材を一般採用枠で獲得した警察職員の中から組織的に育成し、資格取得させる仕組みを構築すれば、専門性の高い人材基盤の維持、強化に繋がるものと考えます。

○ 専門資格取得のモチベーション向上

資格保有者や専門的業務を行った職員に対する給与・手当を更に充実させるとともに、資格保有者が同知見や技能を活かしたキャリアパスを明示化することにより、需要過多となっているこれら人材の離職防止、モチベーションアップに繋がるものと考えます。

(4) 柱4：省力化・省人化

・ 県民の安全・安心を守るデジタル技術の活用

警察業務の特性上、膨大なマンパワーを要する業務が数多く存在します。人的リソースを緊急性の高い事案に重点的に投入することができれば、捜査の迅速化、広域連携強化、県民の利便性の向上が可能となり、県民の安全・安心の確保に繋がります。省力化・省人化を推進し、警察活動の更なる高度化を図る必要があります。

○ 刑事手続ＩＴ化、ＡＩ街頭防犯カメラの導入

毎日の警察業務において、業務の効率化により負担軽減を図るには、デジタル技術の活用による効率化の効果が非常に大きいと考えます。

例えば、防犯カメラの解析については県警察が直接設置・運用するAI搭載の街頭防犯カメラを導入し、映像収集の迅速化・省人化、リアルタイムでの異常検知や事件・事故の早期認知がで

きれば、業務の効率化に加え、犯人の早期検挙や犯罪抑止への効果が期待できます。

また、現在、令状請求や事件送致には、各警察署の警察官が大量の捜査書類を持参し、裁判所や検察庁に直接出向いていますが、裁判所や検察庁とオンラインによるやり取りを可能とすべく、各警察署等にオンライン化に係る必要機器等の整備ができれば、捜査の迅速化、業務の効率化に繋がるものと考えます。

○ 通信指令システムの機能強化

例えば、県民からの警察への緊急通報である 110 番通報において、ストーカーやDV相談者等からの通報をシステムが自動認識することが可能となれば、緊急性の高い人身安全関連事案への対応力が強化されるものと考えます。

○ その他システムの導入等

警察の各業務に関し、関係機関・団体等と連携を図りながら、省力化・省人化に向けた既存システムの機能強化やAI等の先端技術の導入に関する継続的研究や導入に向けた検討を進めることにより、省力化・省人化が更に進むものと考えます。

4 おわりに

警察組織の基盤は、「人」です。

本ワーキンググループでは、警察職員自身が社会に欠かすことのできないエンセンシャルワーカーであり、人材確保が警察組織の将来を左右する最重要課題であるという共通認識の下、議論を重ねてきました。

将来の県警察を担う優秀で多様な人材を呼び込むには何をするべきか、いま、共に働く仲間が警察の仕事にやりがいを感じながら成長し、魅力ある組織とするには具体的に何をしていくべきかについて、若手の目線から率直に意見を交わし、この度、本提言として取りまとめました。

今後は、県警察において本提言に基づく取組や施策を推進し、これから警察職員を志す若い世代を含めた全ての職員が、警察業務に誇りと使命感を持ち、より一層活躍できることを期待します。

最後に、この提言が日本一安全で安心して暮らせるとやまの実現に向け、将来の県警察の礎となることを願い、ここに提出いたします。

5 参考資料

○ 富山県警察人材確保・活躍推進ワーキンググループ開催状況

| 日 程 | 区 分 | 出 席 者 |
|------------------|--------|-------------------------------------|
| 令和 7 年 5 月 28 日 | 第 1 回 | 警察本部長 警務部長 |
| 令和 7 年 7 月 18 日 | 第 2 回 | 警務部首席参事官 |
| 令和 7 年 8 月 4 日 | 第 3 回 | ワーキンググループ構成員 (警察官 13 名、行政職員 7 名) |
| 令和 7 年 10 月 21 日 | 第 4 回 | |
| 令和 7 年 12 月 9 日 | 第 5 回 | ワーキンググループ構成員 |
| 令和 8 年 2 月 13 日 | 提言書手交式 | |