

岩手県警察におけるサイバー人材確保・育成計画について（令和８年２月４日岩生安第１４号・岩警務第１６号・岩刑事第１４号・岩交通第９号・岩警備第１３号）

最終改正：

○岩手県警察におけるサイバー人材確保・育成計画について

令和８年２月４日
岩生安第１４号
岩警務第１６号警察本部長
岩刑事第１４号
岩交通第９号
岩警備第１３号

各 部 長
首 席 監 察 官
各 所 属 長

サイバー空間の脅威への対処に関する人的基盤の強化については、サイバー空間の脅威への対処に係る人材育成の推進について（令和元年１０月１０日付け岩生安第１０６号ほか。以下「旧通達」という。）に基づき推進してきたが、サイバー空間への対処に関する人的基盤を一層強化していく必要があることから、別添のとおり「岩手県警察におけるサイバー人材確保・育成計画」を策定したので、各位にあっては、本計画に基づき、効果的な人材確保・育成を強力に推進されたい。

なお、旧通達は廃止する。

別添

岩手県警察におけるサイバー人材確保・育成計画

第１ 総則

１ 目的

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、社会情勢が大きく変化しているところ、岩手県警察としては、これらの変化が治安情勢に与える影響を的確に捉え、対処していく必要がある。

特に、サイバー空間をめぐる脅威は極めて深刻な情勢が続いており、社会全体においてサイバー分野における高度な専門的知見及び技術を有する人材の重要性が高まっている一方で、現在の人口減少社会において、人材確保をめぐる環境が年々厳しさを増していることを踏まえれば、サイバー事案の対処に関する専門的知識及び技術を有する人材（以下「サイバー人材」という。）の確保・育成は一層困難となることが見込まれることから、これを総合的かつ一体的に推進していくことが重要である。

また、新たに導入される能動的サイバー防御の取組では、警察官にサーバ等へのアクセス・無害化措置を講ずることが求められるなど、更なる高度な知識・技術が必要

とされることから、組織を挙げて全職員の対処能力の向上を図ることが不可欠である。

本計画は、各部の捜査部門や人事部門、情報通信部門等との連携・調整を図りつつ、全ての部門が一体となって、サイバー人材を確保・育成し、そのキャリアパスを管理するとともに、全職員のサイバー空間の脅威への対処能力の向上を図ることを目的とする。

2 計画推進上の配意事項

- (1) サイバー対処に関する知識は、すべての職員に必要不可欠なものであるとの認識のもと、部門にかかわらず、個々の能力を高めるためのものであること。
- (2) 所属長を始めとする幹部は、計画の実行について最大限の配慮をすること。
- (3) この計画は、定期的に進捗状況及び効果を検証し、必要に応じて見直すものであること。
- (4) この計画の実行のため、人事異動等キャリアパス管理に組織として最大限配意すること。

3 計画の期間

令和8年度からの5年間とする。

第2 計画

1 サイバー人材の確保

(1) 試験制度の整備と継続的な運用

ア 一般採用における取組

一般採用における採用試験時期の前倒し及び採用試験の複数回実施を推進するとともに、採用試験におけるサイバー分野の資格保有者等への加点等の取組を推進する。
(警務課・サイバー犯罪対策課)

イ 即戦力を確保するための取組

中途採用（既に他の組織等において情報処理等の専門的知識・能力を取得した者を、その専門的知識・能力に応じた階級に位置付けた上で採用すること。以下同じ。）・特別採用（情報処理等の知識及び能力を有する者を特別枠を設けて新規採用すること。以下同じ。）や任期付採用によりサイバー人材の採用を推進する。また、岩手県警察からサイバー分野の民間企業等に転職した人材と継続的な関係を構築するよう努めるとともに、同人材が再び岩手県警察での勤務を希望する場合には、中途採用・任期付採用による採用を可能とするような仕組みの構築に努める。
(警務課・サイバー犯罪対策課)

(2) 効果的な採用募集活動の推進

ア 採用募集に関する効果的な情報発信

大学、高等専門学校、専門学校、工業高校等を対象とした説明会の開催及び合同企業説明会への積極的な参加等の採用募集活動を行う。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

イ キャリアパスの見える化

中途採用・特別採用の採用募集活動においては、同採用で採用されたサイバー人材が従事する業務内容や活躍している事例等を紹介するとともに、サイバー人材のキャリアパスを「見える化」し、警察における勤務をよりイメージしやすく

する取組を推進する。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

ウ サイバー防犯ボランティアの拡大・活性化

優秀な人材を発掘する観点から、学生・生徒が参加することができるサイバーコンテストの開催に向けた取組を行うとともに、サイバー防犯ボランティアの拡大・活性化を図る。

(サイバー犯罪対策課)

(3) 警察部内におけるサイバー人材の発掘

職員のサイバー分野の経歴・資格について確実に確認するほか、サイバー空間の脅威への対処に必要なとされる能力（以下「サイバー対処能力」という。）を競うコンテストの開催等を推進し、サイバー人材となり得る職員の発掘に努める。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

2 サイバー人材の育成及び全職員の能力向上

(1) 求めるサイバー対処能力とその確認

ア 各職員に求めるサイバー対処能力とその確認

(ア) 初級能力

サイバー空間における犯罪に関する通報・相談を受けた際に、その内容を理解し、適切に事件主管課に報告できる能力をいい、初任科教養その他の学校教養及び職場教養を通じ、全ての警察官に習得させるもの。

(イ) 中級能力

ネットワーク利用犯罪に的確に対処できる能力をいい、警察学校の専科教養その他の学校教養及び職場教養を通じ、各部門において捜査に従事する警察官に習得させるもの。

(ウ) 上級能力

高度な専門的知識及び技術を要するサイバー事案に的確に対処できる能力をいい、警察大学の専科教養その他の学校教養及び職場教養を通じ、サイバー犯罪対策課及び公安課（以下「サイバー部門」という。）の中核となるサイバー人材に習得させるもの。

(エ) 検定による能力の確認

上記能力の確認は検定を通じて行うこととする。

(サイバー犯罪対策課・公安課)

イ 幹部登用に必要な能力の確認

昇任試験において、サイバー対処能力を確認するために必要な内容を出題する取組を推進する。また、上級能力の習得その他高度な民間資格の取得については、他の資格との均衡に配慮しつつ、昇任試験における加点等に向けた取組を行う。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

(2) 教養・研修の推進

ア 学校教養

(ア) 初任科教養

新たに採用された職員に対し、サイバー空間の脅威への対処に関する業務の重要性及びサイバー対処能力の習得の必要性を自覚させるとともに、初任科教養を通じて初級能力の習得に必要な教養の実施に努める。

(警察学校・サイバー犯罪対策課)

(イ) 部門別任用科及び専科

全ての専務任用課程において、サイバー空間の脅威への対処に関する教養を実施するとともに、本部サイバー部門への登用に際しては、警察学校におけるサイバー捜査専科を受講させる。

(各部の庶務担当課・人財育成課・サイバー犯罪対策課)

イ 職場教養

(ア) サイバー犯罪対策係等による職場教養の推進

サイバー犯罪対策係等が作成する教養資料を用いるなどの職場教養を通じて、サイバー対処能力の涵養に努めるとともに、検定等を通じて職員のサイバー対処能力の習得状況を把握し、習得状況に応じて必要な教養内容の見直しを行う。

(サイバー犯罪対策課)

(イ) 業務を通じた能力向上

各部門の将来を担う優秀な若手警察官をサイバー犯罪対策課で勤務させ、サイバー空間における犯罪の捜査要領を習得させる。また、当該制度により捜査要領を習得した警察官を、継続してサイバー犯罪対策課の捜査支援業務に従事させた上で各部門に再配置するなど、サイバーに関する知見が組織全体に還元されるよう配意した部門横断的な人材の配置を行う。

(各部の庶務担当課・サイバー犯罪対策課)

(ウ) 他の都道府県警察への派遣

サイバー犯罪捜査において先進的な取組を進める他の都道府県警察に対し、合意の範囲内で、サイバー犯罪対策課に籍を置く優秀な若手職員を継続的かつ計画的に出向又は派遣する。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

(エ) 情報通信部との人事交流

東北管区警察局岩手県情報通信部（以下「情報通信部」という。）との合意の範囲内で、原則としてサイバー犯罪対策課に籍を置く職員を情報通信部情報技術解析課に継続して出向させ、情報技術解析業務に従事させる取組を推進する。また、情報通信部の職員の受入れに際しては、警察学校における専科教養の聴講等により、捜査に必要な教養を受けることができるよう、情報通信部との間で調整を図る。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

ウ 民間研修

一般財団法人日本サイバー犯罪対策センター（ＪＣ３）における長期又は短期の研修その他警察庁が斡旋する民間研修へのサイバー人材の参加を推進する。また、最新の専門的知識及び技術の習得に向けて、民間における訓練の受講やこれに伴う民間資格の取得の支援に努める。加えて、サイバー犯罪対策テクニカルアドバイザーその他の専門家による講演その他の研修を実施する。

(サイバー犯罪対策課)

(3) 教養体制の整備

職員のサイバー対処能力を育成するための中核的な係として、サイバー犯罪対策係の体制強化を推進し、サイバー人材の育成に係る教養に加えて、全職員のサイバ

一対処能力の習得に資する教養を企画・立案し、推進するように努める。また、警察学校に、サイバーに関する教養を実施できる教官を配置することができるよう努める。
(警務課・警察学校・サイバー犯罪対策課)

(4) 各捜査担当課における捜査員の育成

各捜査部門に従事する職員の中から、サイバー犯罪捜査に素養のある者を指定し、各部門又は各警察署において捜査の中核を担えるよう教養する。

(サイバー犯罪対策課)

3 サイバー人材のキャリアパス管理

(1) サイバー部門と警務部門の緊密な連携によるキャリアパス管理の推進

ア 部門横断的なキャリアパス管理の推進

全ての部門が一体となって、職員のサイバー分野の経歴・資格を把握するとともに、サイバー人材が配置されるポスト、従事する業務、昇任後を見据えた管理職に必要となる能力の育成等を含む、サイバー人材の全般的なキャリアパス管理を推進する。
(各部の庶務担当課・サイバー犯罪対策課)

イ 高度サイバー人材のキャリアパス管理

中途採用・特別採用で採用されたサイバー人材その他高度な専門的知識及び技術を有するサイバー人材（以下「高度サイバー人材」という。）を、サイバー犯罪対策課を中心に勤務させるなど、各人のスキル・経歴の特性、意欲等に十分配慮しつつ、その能力を継続していかせるポストに配置できるよう配慮する。また、採用試験受験者の確保及び高度サイバー人材の業務に対する意欲の向上の観点から、魅力あるキャリアパスモデルの提示を可能な限り複数提示するよう努める。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

(2) キャリアパス管理に基づく職員の配置等

ア 警察署

サイバー人材が警察署で勤務するに当たっては、可能な限り、その能力と適性をいかすことができる業務に従事させるように配慮する。

特に、中途採用・特別採用で採用されたサイバー人材の卒業後の配置に当たっては、警察本部への早期配置を念頭におきつつ、警察署に配置する場合には、捜査手続きを習得させる観点から、捜査専務員として配置するように配慮する。

また、昇任に当たり、高度サイバー人材が、その能力を継続していかせるポストでの勤務を希望する場合は、異動に際し、警察本部内における配置、関東管区警察局サイバー特別捜査部（以下「サイバー特別捜査部」という。）への出向等を検討する。他方で、警察署長や所属長といった管理職への登用を希望する者の昇任配置に当たっては、サイバー人材としての適性及び能力をいかしつつ、管理職としての幅広い視点を養うことができるポストへ配置するように配慮する。

イ 警察本部

サイバー部門の体制の拡充に当たっては、岩手県警察の捜査幹部たり得る高度サイバー人材が、その能力を発揮できる体制を整備する。

特に、高度サイバー人材であって、その能力を継続していかせるポストでの勤務を希望する者の業務に対する意欲の向上の観点から、サイバー部門に高度サイ

バー人材のキャリアパスにおける目標となる幹部ポスト等を整備するなどの措置を講じるように配意する。

また、本人の希望、スキル・経歴の特性、意欲等に十分な配慮をしつつ、全体最適の観点から、情報管理部門その他のデジタル化を担当する部門へのサイバー人材の配置も検討する。

(警務課・情報管理課・サイバー犯罪対策課・公安課)

ウ 警察庁への出向・派遣

(ア) 情報通信部への出向・派遣

捜査支援業務において中核となり得るサイバー人材を選定し、情報通信部と協議の上、情報通信部情報技術解析課に出向させるなど、継続的かつ計画的に人事交流を行う。

(警務課・サイバー犯罪対策課)

(イ) サイバー特別捜査部への出向・派遣

警視、警部及び警部補という捜査幹部としてのサイバー特別捜査部への出向・派遣は、帰任後の岩手県警察のサイバー対処能力の強化に裨益するものであることを踏まえ、将来を担う優秀な職員を部門を超えて選出し、警察庁に推薦する。また、出向・派遣に向けて、学校教養、職場教養、民間研修等を通じて職員を継続的かつ計画的に育成する。

(各部の庶務担当課・サイバー犯罪対策課)

(ウ) 警察庁サイバー警察局への出向・派遣

幹部候補となる優秀な警察官を部門を超えて選定し、警察庁に推薦する。

(各部の庶務担当課・サイバー犯罪対策課)

(3) 賞揚及び人事評価

顕著な実績を挙げたサイバー人材に対し積極的な賞揚を行うとともに、その結果を人事評価に適切に反映する。

(警務課・監察課・サイバー犯罪対策課)

第3 成果指標

1 全警察官におけるサイバー対処能力検定取得者割合

(1) 初級

現状の既得者 1, 987 人（全体の 92.2 %）を、5 年後までに全体の 95 %以上にすることを目標とする。

(2) 中級

現状の既得者 396 人（全体の 18.3 %）を、5 年後までに全体の 25 %以上にすることを目標とする。

(3) 上級

現状の既得者 7 人（全体の 0.3 %）を、5 年後までに全体の 0.5 %以上にすることを目標とする。

2 エキスパート

応用情報技術者以上と同等程度であるとして別途通知する資格について（令和 8 年 2 月 4 日付け岩サ第 9 号）で通知された資格の取得者を、5 年後までに全体の 0.3 %以上とすることを目標とする。