

福岡県警察将来ビジョン F-vision



未来へつなぐ、 守る力。



福岡県警察
FUKUOKA PREFECTURAL POLICE

目次

1	福岡県警察の在るべき姿	01
(1)	スローガン	02
(2)	「 ^{まち} 福岡」「 ^{ひと} 職員」「 ^{そしき} 県警」の未来の姿	03
2	F-vision 策定の経緯	04
(1)	社会の変容	05
(2)	福岡県警察の現状	05
(3)	治安情勢の変化	06
3	分野別推進戦略	10
(1)	変化する地域情勢への対応	12
(2)	高齢化の進展への対応	13
(3)	科学技術の進展への対応	14
(4)	外国人との共生社会の進展への対応	15
(5)	人材確保	16
(6)	人材育成	17
(7)	働きやすい職場環境の形成	18
(8)	科学技術の活用・DXの推進	19
(9)	警察組織の構造改革	20
(10)	財政的資源の効果的運用	21
4	進捗評価・改善のしくみ	22
5	おわりに	24

1 福岡県警察の在るべき姿



未来へつなぐ、守る力。



F-vision

人口減少・少子高齢化が加速度的に進行し、治安情勢が一層多様化・複雑化していく中、将来にわたって警察力を維持しながら能率的な組織で在り続けるためには、組織の在り方、業務の在り方、人材活用の在り方、職員一人一人の意識の在り方など、多面的に必要な改革を行い、職員の生産性を向上させ、社会の変容等に対応できる持続可能な組織を創出する必要があります。

県警察では、こうした時代の変化を的確に捉えながら、社会の安全・安心を“守る力”を、次の世代へとつないでいくため、2040年の福岡県警察の在るべき姿の実現に向けた将来ビジョンである「福岡県警察将来ビジョン」(F-vision)を策定しました。

この“未来へつなぐ、守る力。”という言葉には、長年培われてきた福岡県警察の力・使命感・地域との絆を大切にしつつ、将来の課題に対応できる柔軟な組織へと進化していく決意が込められており、時代が変わっても、変わらない警察の原点と、未来への治安責任を全うする意思を表しています。

このスローガンのもと、

まち ひと そしき
“福岡” “職員” “県警” の未来の姿

を目標として、誰もが安心して暮らせる地域社会の実現を目指して進んでいきます。



「^ま「^ち福岡」^ひ「^と職員」^そ「^し「^き県警」 の未来の姿

「^ま「^ち福岡」

変わる“社会” 変わらない“安心”

将来の治安上の課題に迅速・的確・柔軟に対応し、犯罪の起きにくい地域社会を実現し、誰もが安心して暮らせる“^ま「^ち福岡”にしていきます。

「^ひ「^と職員」

多様な“人材”
輝く“才能”

多様で有為な人材を確保するとともに、快適に安心して働ける職場を実現し、“^ひ「^と職員”の能力を最大限発揮させていきます。

「^そ「^し「^き県警」

変化に“動じず”
変化に“応じる”

社会の変容等による、様々な課題に柔軟に対処し、治安維持活動を持続的に展開していく“^そ「^し「^き県警”に変革させていきます。

2 F-vision 策定の経緯



F-vision 策定の経緯

(1) 社会の変容

近年、日本社会における人口減少・少子高齢化は着実に進行しており、今後、地方だけでなく、都市部においても人口減少や高齢化が進行することが見込まれているほか、様々な技術・サービスの目まぐるしい進歩により、生活様式や働き方等も変化しています。

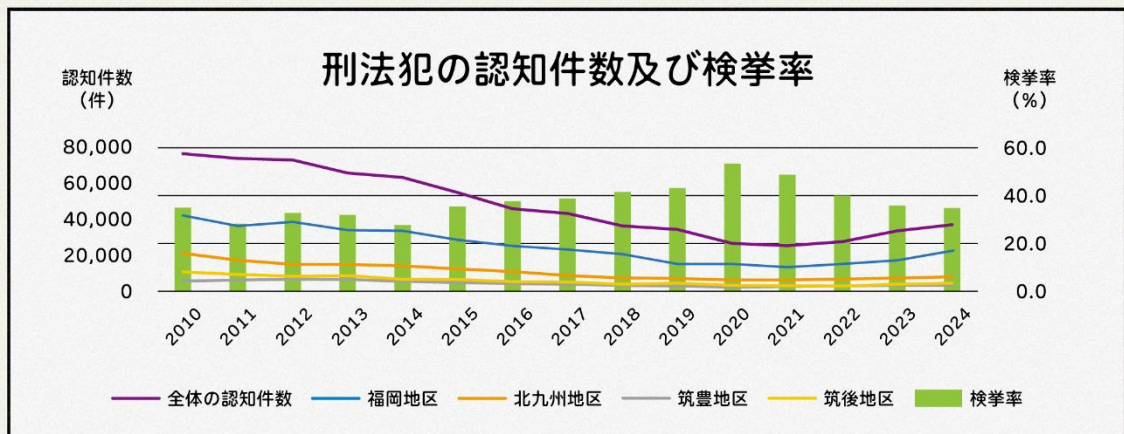
福岡県においては、人口の増加が見込まれる地域がある一方で、人口の減少が予測されている地域もあり、人口減少等に伴う人口構造の変化や偏在が予測されています。

(2) 福岡県警察の現状

福岡県警察においては、少子高齢化に伴う就職適齢人口の減少や近年の民間企業の高い採用意欲等により、2024年度（令和6年度）の警察官の受験者数が2002年度（平成14年度）と比較して10分の1となるなど、大幅に減少しており、今後も厳しい採用情勢が予測されています。

また、現在の警察官の年齢構成を見ると、全体の約8割は40代以下の職員で構成されていますが、2040年には、50代以上の職員が増加し、警察官の高齢化が顕著になってきます。

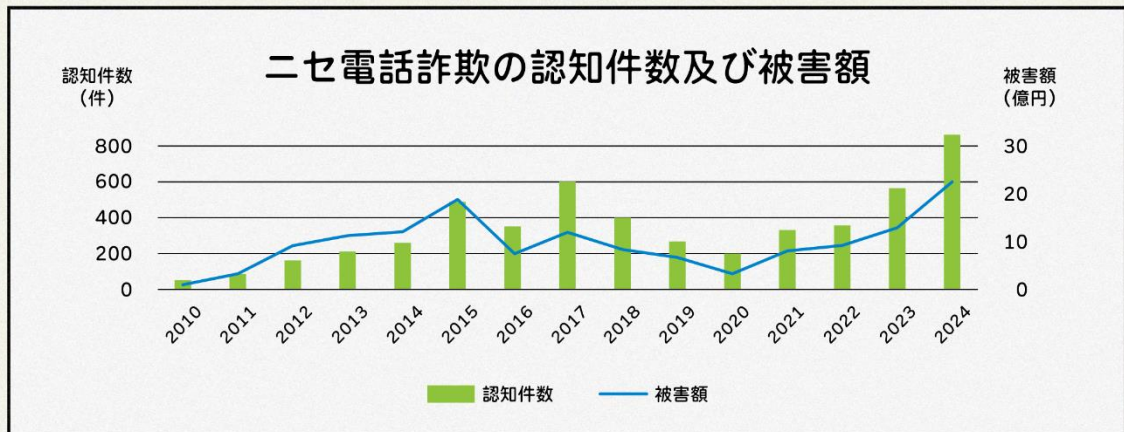
(3) 治安情勢の変化



刑法犯の認知件数は、2021年（令和3年）に戦後最少を迎えたものの、以降は増加に転じており、2024年（令和6年）は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前である2019年（令和元年）の件数を超え、その要因として、自転車盗や万引き等の窃盗犯が増加し、認知件数全体を押し上げていることなどが考えられます。

近年は、福岡地区の人口が増加し、それ以外の地区は減少していることに比例して、県下全体の認知件数に占める福岡地区の割合が上昇し、それ以外の地区の割合は低下しています。

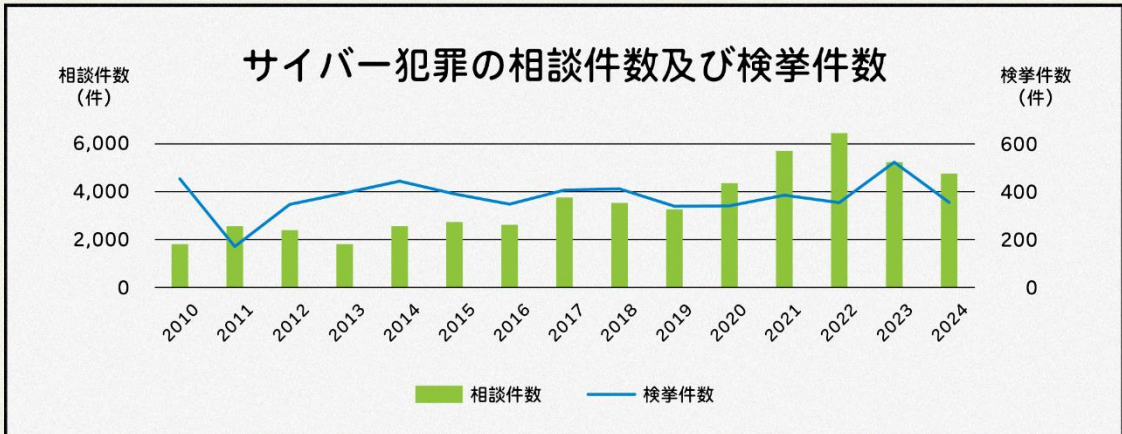
また、刑法犯の検挙率は、2020年（令和2年）に53.3%まで上昇したものの、直近2年は平年並みの30%台中盤で推移しています。



二セ電話詐欺の増加に伴い、2015年（平成27年）に「特殊詐欺総合対策プロジェクトチーム」を発足し、「二セ電話気づかせ隊」及び「二セ電話気づかせ隊推進委員会」を発足する等した結果、翌年から被害が減少に転じたものの、2021年（令和3年）以降は増加に転じ、2024年（令和6年）は認知件数・被害額ともに過去最悪を記録しています。

近年の特徴として、警察官かたりのオレオレ詐欺が急増しているほか、犯人グループが被害者との接触方法を固定電話だけではなく、SNSやバナー広告などインターネットを介すようになった結果、被害が高齢者層から若い世代を含む幅広い世代に広がっています。

また、2023年（令和5年）頃からSNS型投資・ロマンス詐欺が急増し始め、1件当たりの被害額は、二セ電話詐欺よりも高額となっています。



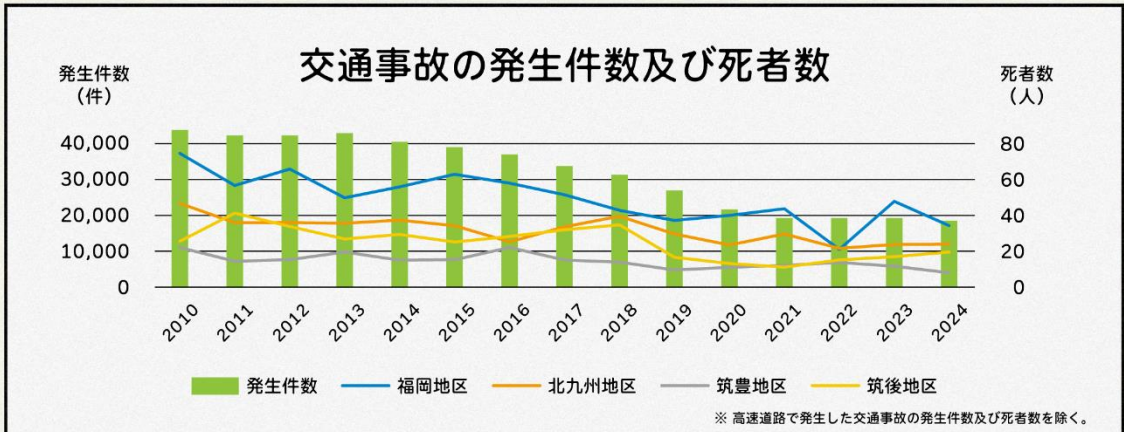
サイバー犯罪の相談件数は、増減を繰り返しながら推移していたものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大（2020年）以降は、それまでの平均を大きく超えている状況にあり、クレジットカードに関するものや不正アクセスによる被害に関する相談件数が増加しています。

また、サイバー犯罪の検挙件数は、増減が見られるものの概ね同水準で推移しており、検挙罪種としては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、電子計算機使用詐欺の増加が見られており、テレワークやキャッシュレス決済の普及等が要因の一つと考えられます。



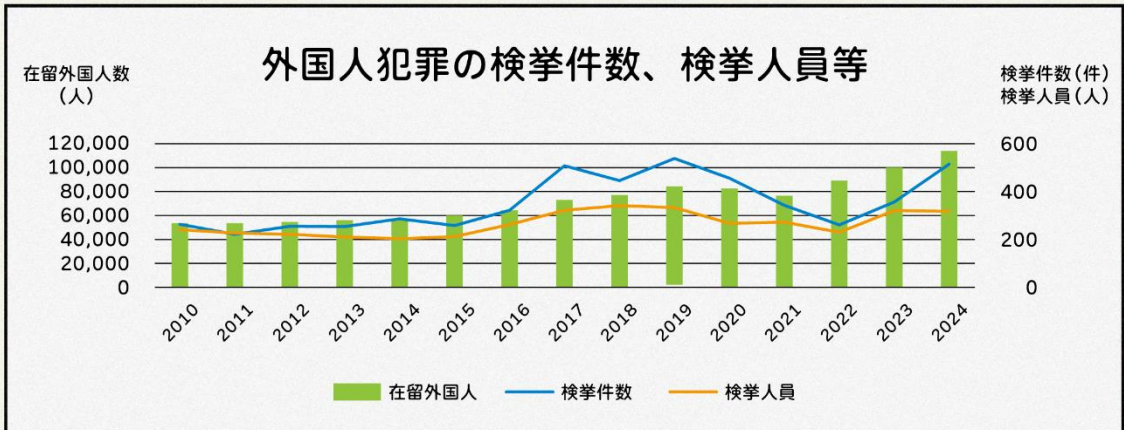
2010年（平成22年）と2024年（令和6年）を比較すると、刑法犯少年検挙補導人員及び非行者率（10歳から19歳までの人口1,000人当たりに刑法犯少年が占める割合）は、いずれも年少人口の経過と同様に、減少の傾向をたどっている一方、戦後最少となった2021年（令和3年）からは3年連続で増加に転じています。

少年非行の入口といわれる初発型非行（万引き、オートバイ盗、自転車盗、占有離脱物横領の総称）の増加が強く影響しており、少年の規範意識の低下が懸念されています。



2010年(平成22年)と2024年(令和6年)を比較すると、交通事故の発生件数は約6割、死者数は約5割減少しており、全国と同様に減少傾向にあるものの、死者数に占める高齢者の割合は約5割から6割であるなど、高水準で推移している状況にあります。

加えて、特定小型原動機付自転車など新たなモビリティの出現による交通事故が増加傾向にあるほか、自転車に対する交通反則通告制度の適用など、交通環境は刻々と変化しています。



福岡県内の在留外国人数は、2010年(平成22年)以降増加傾向にあり、2024年(令和6年)は11万人を超え過去最高となりました。また、福岡県への外国人入国者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により一時激減したものの、その後の規制緩和により、2024年には福岡空港への外国人入国者数が過去最多の約34.1万人となりました。

今後も育成就労制度の創設の動きや観光立国推進基本計画により、地方誘客、消費額拡大等を推進していることから、在留外国人等の増加が見込まれています。

また、福岡県内における検挙件数及び検挙人員は、ピークであった2000年(平成12年)頃から半減しているものの、2023年(令和5年)以降は増加に転じています。罪種別でみると刑法犯は窃盗が多く、特別法犯は入管法違反が多い傾向にあり、全国的な傾向と概ね一致しています。



3 分野別推進戦略



分野別推進戦略

福岡

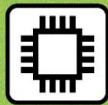
治安の確保



01 変化する地域情勢への対応



02 高齢化の進展への対応



03 科学技術の進展への対応



04 外国人との共生社会の進展への対応

職員

人材マネジメント



05 人材確保



06 人材育成



07 働きやすい職場環境の形成

県警

組織運営の合理化・効率化



08 科学技術の活用・DXの推進



09 警察組織の構造改革



10 財政的資源の効果的運用

～治安の確保～

01 変化する地域情勢への対応



地域住民の安全・安心の確保

社会情勢が大きく変化している中、地域の実態を的確に把握し、自治体や住民との連携を深めながら、防犯対策や災害対策の維持・強化を図り、地域住民の安全・安心の確保に向けた取組を推進します。

1 実態把握活動の強化

行政機関との連携などにより、地域の実態把握活動を強化し、情勢を的確に分析した上で、事故や犯罪の未然防止対策を推進します。

2 自主防犯活動の促進

社会の連帯感が希薄化しつつある中、自主的な防犯活動を促進するため、持続可能な自主防犯活動に向けた支援や、地域住民等に対する防犯情報の提供、事業者等への防犯対策に関する助言・指導などを推進します。

3 災害対策の強化

気候変動により激甚化・頻発化する豪雨等の自然災害に対して、装備資機材の整備や各種訓練により対処能力を強化するとともに、関係機関と連携して災害への備えを呼び掛けるなど、防災意識の高揚を図ります。



～治安の確保～

02 高齢化の進展への対応



高齢者の安全・安心の確保

少子高齢化の進展を踏まえ、高齢者に係る犯罪・事故・行方不明事案などへの対応のほか、関係機関との連携を強化するとともに、高齢者が安心して暮らせる環境づくりに向け、的確かつ継続的な取組を推進します。

1 高齢者を犯罪・事故から守る取組の強化

特殊詐欺などの高齢者が被害に遭いやすい犯罪を防止するための対策や、高齢者が関係する交通事故を防止するための取組を推進します。

2 高齢者に係る事案対応の強化

高齢者虐待事案の捜査、行方不明者の発見活動、高齢被留置者の処遇、多死社会への対応など、高齢者に係る事案対応を強化します。

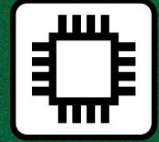
3 警察業務のバリアフリー化

高齢者をはじめとする全ての人が、社会生活を円滑に送れるよう、警察施設のバリアフリー化をはじめ、制度や情報など、あらゆるバリアフリー化を推進します。



～治安の確保～

03 科学技術の進展への対応



デジタル社会の安全・安心の確保

情報通信技術の目覚ましい発展が社会に様々な恩恵をもたらす反面、生成AIなどの科学技術の悪用による犯罪や、サイバー空間の脅威などが顕在化していることから、デジタル社会の安全・安心の確保を推進します。

1 サイバー空間への対応

情報通信技術の発展や社会のデジタル化の進展に対応するため、サイバー空間の脅威に対処するための体制の構築、専門能力を有した人材の確保・育成、警察職員全体の対応能力の向上、官民連携などを推進します。

2 捜査活動の高度化・合理化

オンラインによる令状請求及び送致手続を可能とする刑事手続IT化のほか、ドローンやAI技術等の活用による捜査活動の高度化・合理化への取組を推進します。

3 デジタル教育・リスキリングの推進

職員に対して、社会のデジタル化の進展に伴うデジタル教育や、社会の変容に合わせた新たなスキルの習得などを推進します。



～治安の確保～

04 外国人との共生社会の進展
への対応

県民と外国人が安全・安心に暮らせる共生社会の推進

今後も外国人の更なる増加が予測される中、外国人が犯罪被害に遭わない、又は犯罪に加担しないための広報啓発や、日本で安心して生活するためのルールの普及など、効果的な情報発信をはじめとする各種活動を通じ、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現に向けた取組を推進します。

1 外国人の目線に立った情報発信の強化

外国人コミュニティが地域社会において孤立することがないように、防犯及び交通安全等についての広報啓発活動や、外国語によるウェブサイト掲載情報の拡充など、外国人の目線に立った情報発信を強化し、外国人の犯罪被害や交通事故の防止等を図ります。

2 実態把握による連携強化

外国人情勢に応じて、外国人コミュニティ及びそのネットワーク等についての実態把握を推進し、部門間や行政機関等との連携を強化します。

3 違法行為に対する取締り

多言語翻訳機能を有する装備資機材の活用や、通訳・翻訳体制を強化し、在留資格に係る不法行為の排除や、外国人犯罪組織等の違法行為に対する取締りなどを強化します。



～人材マネジメント～

05 人材確保



多様で有為な人材の確保

採用情勢が極めて厳しい中、誇りと使命感を持った優秀な人材の確保は、警察組織の将来を左右する重要課題です。社会情勢の変化に伴い複雑化・多様化する治安課題に的確に対応していくため、多様な価値観や経験等を有し、高い志を持つ「多様で有為な人材」を確保します。

1 採用試験制度のアップデート

県警察で働くことを希望する人が、受験しやすい採用試験制度を構築した上で、適宜、その効果を検証し、諸情勢を踏まえつつ、時機を捉えた柔軟な選考方法の見直しを行います。

2 効果的な PR 活動の推進

SNS 等を利用した積極的な情報発信や、警察の魅力を若い世代に向けて発信するなど、効果的な採用募集活動を推進します。

3 人材の定着化

採用後は、警察学校をはじめ、その他の職場教育担当部門が一体となり、一人一人の能力・適性に応じたサポートを行うほか、職員がやりがいを持って働くことができ、業務を通じて成長を実感できる職場環境づくりを推進し、人材の定着化を図ります。



～人材マネジメント～

06 人材育成



次代を担う人材の育成

警察を取り巻く治安課題等が複雑化する中、少子高齢化の影響で近い将来欠員が生じ、2040年頃には、県警察の大量退職期を迎え、職員の高年齢化が予測されています。これらの社会情勢の変化に柔軟に対応し、安全・安心の確保に貢献できる、次代を担う人材の育成を推進します。

1 自律した警察職員の育成

採用時教養の段階から、自ら気付き、考え、行動する「自律した警察職員」の育成に取り組み、採用された職員が、将来にわたって自律的に行動できる人材の育成を推進します。

2 ゼネラリスト・スペシャリストの育成

部門を問わず幅広く活躍できるゼネラリストと、デジタル人材・サイバー人材など、専門性の高いスペシャリストを育成し、柔軟性と多様性のある人材の育成を推進します。

3 指導・教養体制のブラッシュアップ

若手職員から中高年齢層の職員を含む、全職員個々のパフォーマンスの向上を図るため、指導・教養体制のブラッシュアップを推進します。



～人材マネジメント～

07 働きやすい職場環境の形成



快適・安心な働き方の推進

女性の活躍促進による働き方の多様化と、職員が高年齢化していく中で、仕事と子育て・介護等を両立できる環境整備や先端技術を導入するなど、より効率的な業務運営を実現するための見直しを行い、誰もが快適に安心して働ける職場づくりを推進します。

1 警察業務のスリム化

組織全体での職員支援の体制強化、外部委託や科学技術の活用、重複業務の整理など、業務の進め方を見直しながら、より効率的で負担のない仕組みづくりを進め、警察業務のスリム化を推進します。

2 柔軟で多様な働き方の推進

働く場所や勤務時間を柔軟に選択し、仕事と生活を両立できる多様な働き方を推進するとともに、全ての職員がいきいきと働くことができる職場環境の実現に向けた取組を推進します。

3 職員の高年齢化対策

健康管理対策、デジタル化へのサポート、モチベーションの向上、疲労が蓄積しやすい勤務の在り方を見直しなどにより、年齢を問わず活躍できる職場づくりを推進します。



～組織運営の合理化・効率化～

08 科学技術の活用・DXの推進



警察業務の合理化・高度化の推進

科学技術が急速に発展し、社会に大きな変革をもたらしている中、一層複雑化する治安情勢に対応し、限られた人的・財政的資源の下で最大限の効果を上げていくため、科学技術の活用・DXの推進により、警察業務の更なる合理化・高度化を推進します。

1 先端技術を活用した業務効率化

職員がより付加価値の高い業務に注力できる環境を創出し、職員のパフォーマンスの向上を図るため、生成 AI やドローンなどの先端技術を活用した業務の効率化を推進します。

2 最適な情報システムの整備と業務改革

社会情勢の変化と組織の現状を踏まえた抜本的な業務改革を徹底し、最適な情報システムを整備して、組織全体の業務の合理化・高度化を推進します。

3 新技術等の活用

科学技術は日々進歩していることから、警察活動に有用な新技術等に関する情報を、民間企業等から継続的かつ幅広く収集し、導入による効果やその活用の在り方について積極的に検討の上、活用します。



～組織運営の合理化・効率化～

09 警察組織の構造改革



将来を見据えた警察組織の構造改革の推進

将来にわたって警察力を維持し、治安課題に的確に対処できる組織で在り続けるため、目の前にある課題と、将来の福岡県が抱える課題という時間軸の異なる双方の課題に配慮しながら、「組織の構造改革」を推進するなど、複眼的な視点を持って、同時並行的に各種取組を推進します。

1 警察本部内の組織の見直し

警察本部の業務の高度化を図るとともに、組織内で重複している業務を一つに集約するなど、本部内の組織の見直しを推進します。

2 警察本部と警察署の業務分担の見直し

警察本部の機能強化の観点から、本部員による警察署の支援を強化するほか、属人化を排した業務の標準化・平準化などを推進します。

3 警察署、交番・駐在所等の在り方の見直し

将来の人口動態、治安情勢等を踏まえた警察署、交番・駐在所等の最適な配置の検証を行い、警察力の適正かつ効率的な配分を図り、地域住民の安全・安心の確保に向けた取組を推進します。



～組織運営の合理化・効率化～

10 財政的資源の効果的運用



財政的資源の戦略的配分

限られた財政的資源の活用について中・長期的に検討し、警察施設の最適化を進めるとともに、予算を戦略的に活用するなどして、治安情勢に的確に対応します。

1 警察施設の最適化

施設の老朽化、物価高騰による財政負担の増加、人口減少等による利用ニーズの変化などの対応を踏まえて、警察施設の最適化に向けた施設整備を推進します。

2 セキュリティの強化

警察本部や警察署などの庁舎に対する、正当な理由のない侵入を防ぐほか、サイバー空間における警察への攻撃を防ぐなど、あらゆるセキュリティを強化します。

3 予算の戦略的活用

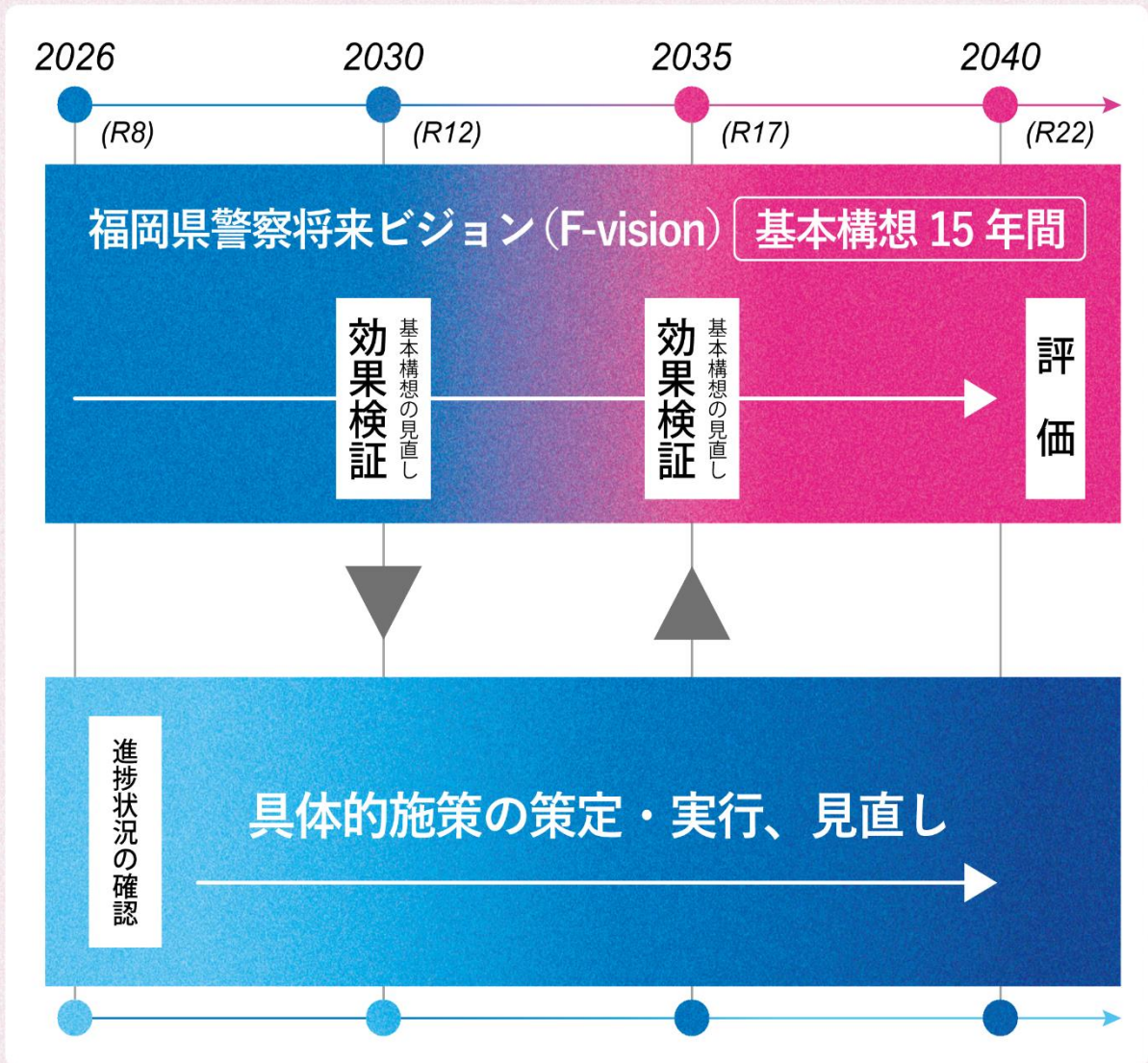
各種課題に的確に対応するため、業務の必要性や優先順位、合理化の可能性を精査した上で、有用な装備資機材を導入するなど、限られた予算を戦略的に活用します。



4 進捗評価・改善のしくみ



進捗評価・改善のしくみ



福岡県警察将来ビジョン (F-vision) については、2040年の福岡県警察を見据え、基本構想を15年間としています。

F-visionの基本構想については、具体的施策の成果や実施状況を分析し、5年ごとに効果検証を行い、社会構造の変化、地域情勢、職員の意見など、外部環境の変化を踏まえた上で、見直しを行っていきます。

また、F-visionに基づく具体的施策については、計画的かつ継続的な取組を推進していく必要があり、適宜、進捗状況を確認し、課題を明確にした上で、見直しを行っていきます。

5 おわりに



おわりに

F-visionの策定に当たっては、顕在化・深刻化していく「人口減少」や「少子高齢化」、また、県警察の大量退職期を迎える「2040年」を軸として、職員から様々な意見を求め、確実性のある将来の予測を立て、「現在の安全・安心を2040年につなぐ」ため、逆算型の思考で今から取り組むべきことについて検討を行いました。

F-visionの戦略の組み立てにおいては、「^{まち}福岡」「^{ひと}職員」「^{そしき}県警」に分類し、それぞれの事項が複合的に連動し合う、横断的・総合的な戦略パッケージであることをポイントとしました。また、多岐にわたる課題とその対策を「分野別推進戦略」という骨組みを作り、今後の組織の方針決定や各施策の策定において、F-visionに沿って推進することで、「2040年の福岡県警察の在るべき姿」を実現していくこととしています。

治安情勢が一層多様化・複雑化していく中、県警察に受け継がれてきた組織の強みをいかし、F-visionを道しるべとして、誰もが安全・安心に暮らせる地域社会の実現を目指して進んでいきます。



福岡県警察将来ビジョン

F-vision

発行 福岡県警察本部警務部警務課

発行年月 令和8年（2026年）2月

無断転載・複製を禁じます。



「F-vision」ロゴマークコンセプト

不可能図形の代表である「ペンローズの三角形」をモチーフとし、既存の考え方や現在の延長では解決が困難な課題に対しても、立ち止まらずに挑戦を続ける福岡県警察の意思を表現しています。