

採用担当対談



国税庁 長官官房
人事課 課長補佐

平成24年入庁

小森 一馬

国税庁人事課企画係長、留学(南カリフォルニア大学院)、財務省国際地域協力課補佐、国税庁総務課補佐、尾張瀬戸税務署長などを経て、令和5年から現職。

国税庁 長官官房 人事課
人事企画室長

平成17年入省

谷口 逸生

加治木税務署長、国税庁総務課補佐、復興庁補佐、財務省主計局主査(公共事業総括、経済産業係等)などを経て、令和5年から現職。

国税庁 長官官房
人事課 企画係長

平成30年入庁

後藤 大輔

財務省主税局参事官室、国税庁企画課企画係長、留学(南カリフォルニア大学大学院)などを経て、令和5年から現職。

Q1. 国税庁が求める人物像

(小森)

国税庁には、不正を許さないという正義感を持ち、原動力として日本を支えるという気概をもった5万6千人の職員が全国にいます。総合職の職員としては、この巨大な組織を動かしていくことが求められることから、行動力や柔軟性、組織を率いるリーダーシップ性が必要です。しかし、こうした能力は、すぐに身に付けられるものではありません。そのため、日々の業務・様々な機会で自分自身に挑戦し、自らを成長させていきたい、また国を支えたいという熱い意欲を持った人を採用したいですね。

(後藤)

全国の現場で働く職員あつての国税庁なので、机上の政策論だけではなく、現場にどのような課題があり、政策はその課題に対してどう機能するか、ということに興味を持てるというのも重要な要素だと思います。

(谷口)

総合職採用者は、国税庁全体の人数規模に比べると少数なのですが、エキスパートとして採用された国税専門官とは違う視点を持つ必要があると思っています。少子高齢化、技術の急速な進歩、商取引の高度化などの将来の経済社会像を考えながら、いかに納税者サービスや課税・徴収の仕組みを進化させていくかという大局的な視点を持てる人、持とうとする人を求めています。

Q2. 人事担当者から見た 国税庁の魅力は何ですか？

(小森)

私は入庁してから12年が経過しましたが、町工場の税務調査、税務署長としてマネジメント経験、米国留学、ASEAN+3首脳会議といった国際会議の出席など、幅広いフィールドで刺激あふれる経験を積みしてもらいました。自分の子ども達ももう少し大きくなったら、「パパ、こんな仕事をしたんだよ」と思い出(自慢?)話をしたくなるような充実した仕事に携わっていることは、大きなやりがいですし、人事担当としても後輩達に同じような経験を積ませてあげたいですね。

(後藤)

十人十色のキャリアパスを歩まれている先輩方の経歴を見て、総合職として必要な視点を養うための経験を幅広いポストの中で学ぶことができることは大きな魅力だと感じています。

(谷口)

税務署や国税局で直接納税者と接する経験も経ながら、国税組織全体の中長期的な姿を描くことや、主税局で税制の企画立案に中核となって取り組むこと、そのほか、財務省の代表として他省庁に出向すること、日本の代表として海外で働くことも含め、幅広くかつ深い経験ができることが当庁の魅力だと思っています。それぞれが様々な経験を通して磨いてきた専門性を生かすためのフィールドもあり、活躍の幅は非常に広いと思います。

(小森)

確かに、何か専門性を磨きたいという思いで志望される方は多い印

象です。総合職でありながら、市場価値の高い「税」という専門性を磨く機会があるのは当庁の魅力だと思います。

(谷口)

専門性という観点からは、研修制度の充実も魅力の一つです。税務大学校という教育機関もあり、様々な研修が準備され、専門性を磨く機会が整えられています。

(小森)

更に加え、全国の色々な人と仕事ができることは素晴らしいことです。国税組織は約5万6千人という巨大組織なので、特殊な特技や経験を持っているなど多様なバックグラウンドを持つ人がいます。国税の人材の奥行きは凄いものがあると思います。

(後藤)

5万6千人という様々なバックグラウンドを持つ人が、「正直者には尊敬的、悪徳者には畏怖的」という、開庁以降変わらないスローガンのもとで働いているということも、国税庁がもつエネルギー、ポテンシャルの大きさを示していますよね。

(小森)

しかも、国税専門官採用だけでなく総合職採用の職員も含めて、ほぼ全員が税務署などの現場を経験します。現場第一主義という考えのもと、あらゆる政策が考えられているという点は他省庁とは違うところかなと思います。「現場」、「納税者」という視点は、本庁での税務行政の企画立案の場面ではとても重要ですね。

(谷口)

確かに、納税者や現場への影響について、実感を持って想像し、調整しながら、地に足がついた制度設計をすることができるし、また、求められる点は他省庁との違いではないかと思っています。そして、現場を持っているからこそ、自分自身が主導して出来ること、変えられることは大きく、その分やりがいも大きいと思います。

Q3. 働き方改革、 キャリアアップ支援について

(後藤)

ここ数年で国税組織全体のデジタル化への機運は大きく高まったと思います。私が入庁した当時は、テレワークなど夢のまた夢という雰囲気

気でしたが、現在は当たり前に行えるようになってきましたし、社会の変化に応じて国税庁も柔軟に変化していける可能性を実感しています。

(小森)

業務効率化やテレワークについては、確実に変革が起きていますね。私自身、昨年は単身赴任となったのですが、税務署長でもテレワークできる環境があったおかげで、家庭に大きな負担をかけることなく、自分のキャリアアップを実現できました。また、様々なアンケート等を通じて、職員一人一人に職場改善に関する意見や提案する機会が与えられ、提出された意見に対しては国税組織全体で検討し、より良い職場を作る機運も高まっています。

(谷口)

私もここ10年の国税組織の大きな変化を感じています。テレワークはもちろん、ワークライフバランスに対する考え方も大きく進んでいると思います。職員一人ひとりの事情に配慮しながら、全員が持てる力を発揮できるような環境を整備するという面では、他省庁と比較しても先進的だと思います。今後、次世代システムの導入などにより、一層働きやすい職場になっていくと思っています。

Q4. 学生の皆さんへメッセージ

(小森)

国税庁は、絶対面白い仕事ができる職場だと思うので、まずは業務説明会に足を運んで欲しいです。特に、私の話を聞きに来てください!

(後藤)

この大組織を動かしていくためには、今後を担う皆さんのエネルギーが必要です。パンフレットや説明会を通して興味を持ってくれた方はぜひ一度、国税庁の門をたたいてください。お話できるのを楽しみにしています。

(谷口)

自分で何かを変えていく、作っていくという実感を持てる、「手触り感」がある仕事ができる職場だと思います。職場から何を得られるかではなく、この内外激動の社会においてどのように自分が貢献できるかを必死に考え、リーダーとして引っ張っていくという気概、チャレンジ精神を求めています。後悔はさせませんので、まずはぜひ色々な職員の話聞きに来てほしいと思います。

採用実績

採用年度	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06
採用者数	9	8	8	11	7	9	9	8	7	8
性別	男性	5	5	5	8	4	7	5	6	5
	女性	4	3	3	3	3	2	4	2	3
試験区分	総合職(大卒法律)	3	4	3	6	3	4	6	5	1
	総合職(大卒経済)	3	2	2	3	1	2	1	1	3
	総合職(大卒政治・国際)	-	-	-	-	-	1	-	-	2
	総合職(大卒工学)	-	-	-	-	1	-	-	-	-
	総合職(大卒教養)	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	総合職(院卒行政)	3	2	3	1	2	1	1	2	1
総合職(院卒化学・生物・薬学)	-	-	-	-	-	-	1	-	-	