

職員構成

1 定員及び現員

(平成 31 年 4 月 1 日現在)

区 分	31 年 度 定 員	現 員	過 欠
事 務 職 員	(54,963人) 55,213人	(54,460人) 54,910人	(△503人) △303人
行(二)等職員	(711人) 690人	(673人) 629人	(△38人) △61人
合 計	(55,674人) 55,903人	(55,133人) 55,539人	(△541人) △364人

(注 1) () 内は前年度の定員等を示す。
(注 2) 上記表中の現員には、再任用フルタイム職員数 1,100人 (内、行 (二) 等職員数 88人)、
臨時的任用職員数 98人、任期付職員数 59人が含まれる。
(注 3) 上記表のほか、再任用短時間勤務職員数 1,287人 (内、行 (二) 等職員32人)
再任用短時間勤務職員を含めた現員合計 56,826人 (55,539人+1,287人)

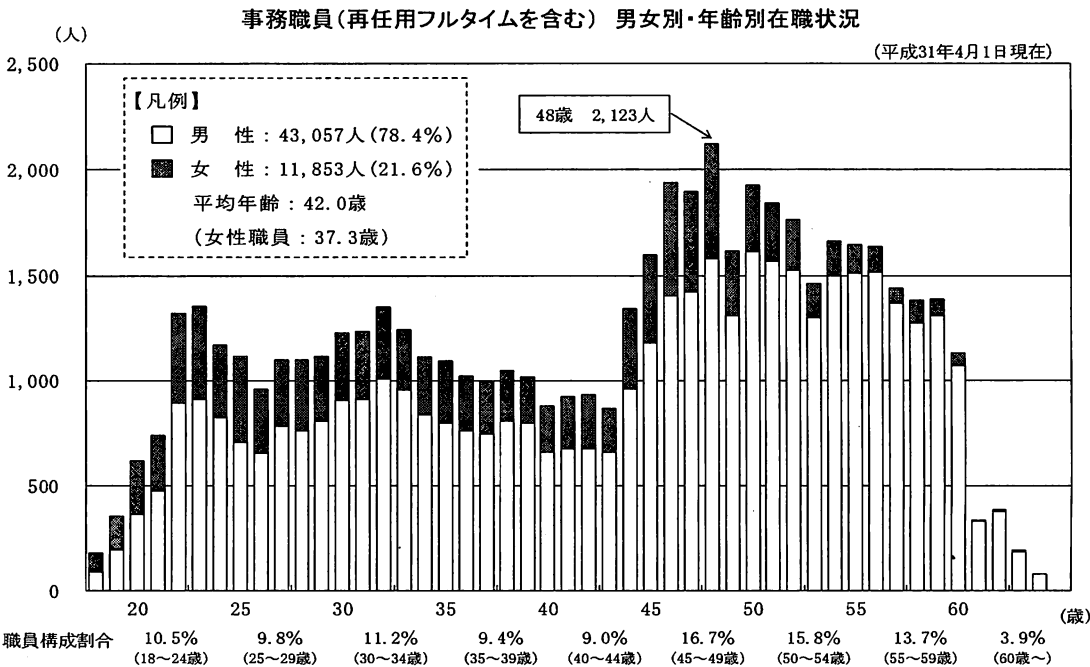
(参考) 年度末定員の対前年増減(事務・行(二)等計)

年度	平22	平23	平24	平25	平26	平27	平28	平29	平30	平31
増減	21	2	△ 69	△ 338	△ 66	△ 65	△ 59	1	7	229

2 職員の年齢構成（事務職員）

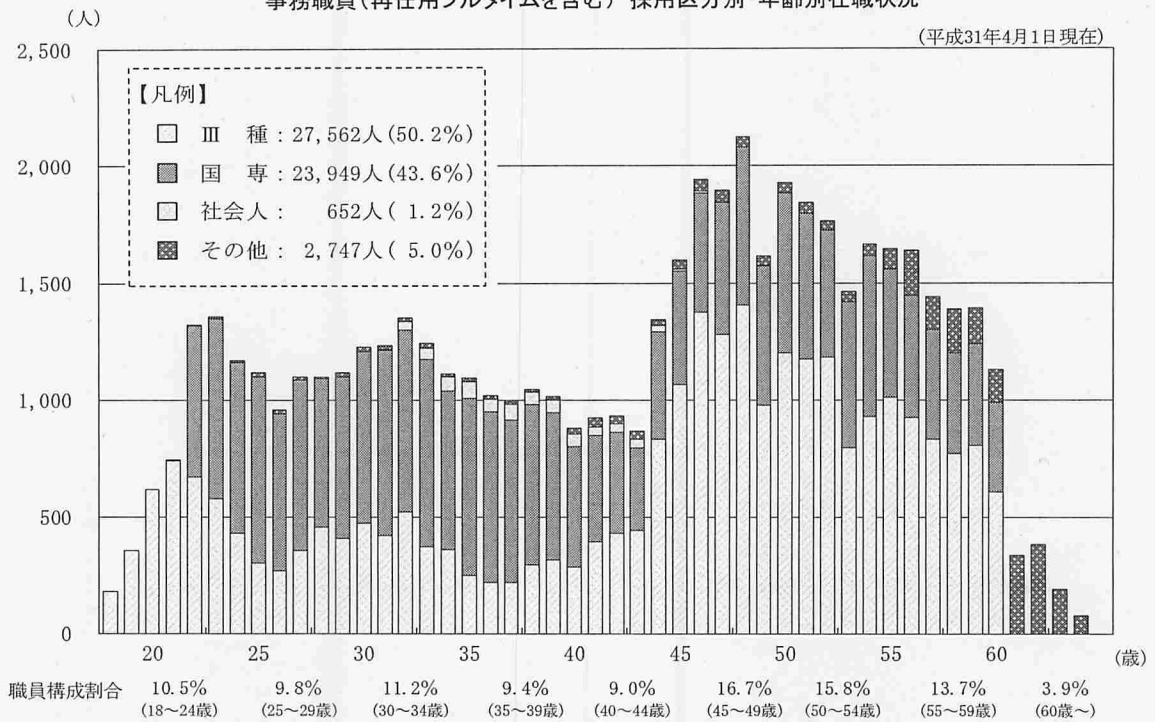
当庁の職員の年齢構成は、40 歳未満の職員数が少ない状況にある。

【男女別】



【採用別】

事務職員（再任用フルタイムを含む）採用区分別・年齢別在職状況



保存期間：3年

(2021事務年度末)

人 事 課

採 用

1 採用の現状

当庁における近年の試験区分別の採用状況は下表のとおりである。

- ・ 平成27年度採用以降は、平成23～25年度に行われた採用抑制による欠員を解消するため、1,800～2,000人規模の大量採用を行っている。
- ・ 30歳代が少ないという国税庁の年齢構成の歪み是正のため、社会人経験者採用を平成29年度から大幅に増やしている。
- ・ 平成30年度の国家公務員障害者選考試験により全国90名の障害者を採用した。

【最近における事務職員の採用状況】

(単位：人、%)

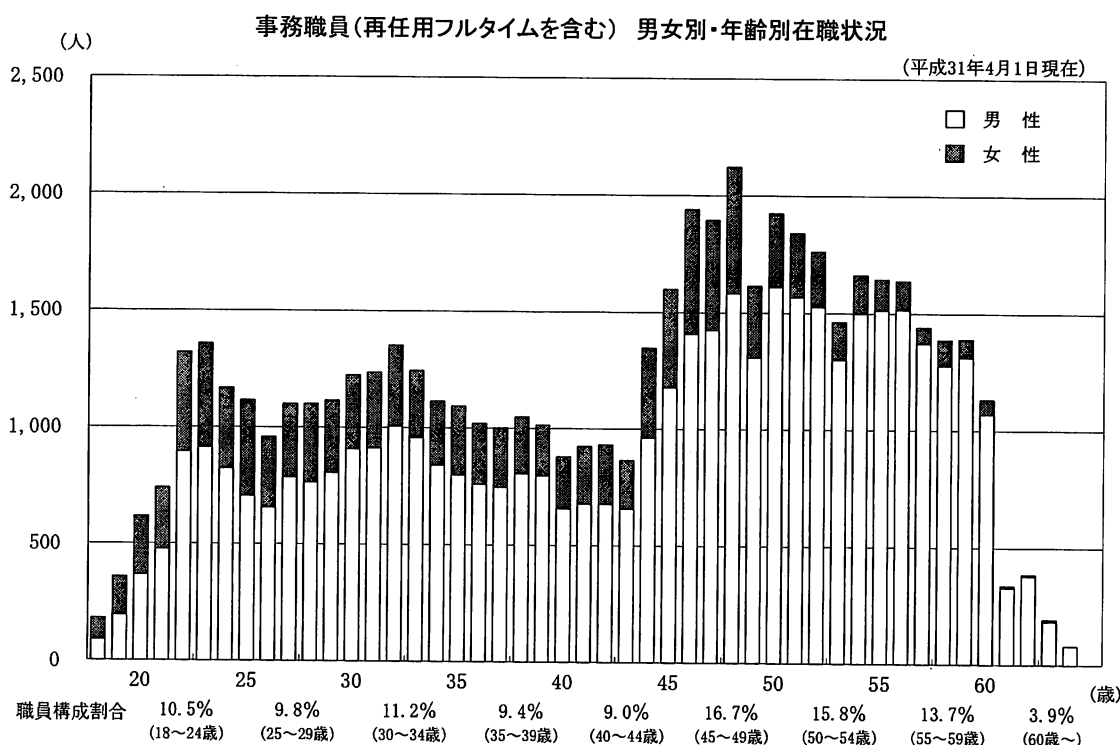
試験 区分 採用 年度	総合職 (旧Ⅰ種) ①	国税専門官 ②	税務職員 (旧Ⅲ種) ③	経験者 採用試験 ④	合計 (①～④)	障害者
平成 27	内 7(46.7) 15	内 295(28.7) 1,029	内 245(35.2) 696	内 7(46.7) 15	内 554(31.6) 1,755	—
28	内 3(30.0) 10	内 416(36.0) 1,154	内 245(34.9) 703	内 5(20.8) 24	内 669(35.4) 1,891	—
29	内 6(50.0) 12	内 262(25.1) 1,043	内 272(34.1) 797	内 34(18.7) 182	内 574(28.2) 2,034	—
30	内 4(30.8) 13	内 339(30.6) 1,109	内 282(36.0) 784	内 31(15.5) 200	内 656(31.1) 2,106	—
31	内 6(50.0) 12	内 328(28.3) 1,158	内 300(39.2) 765	内 46(22.0) 209	内 680(31.7) 2,144	90

(注) 内書は女性数であり、かっこ内は女性割合を示す。

2 採用方針等について

令和2年4月の新規採用については、「国家公務員の新規採用の方針について」（平成25年3月26日閣議決定）において、今後の年金支給開始年齢の引上げ等に伴うフルタイム再任用職員の増加も見据えた上で、計画的かつ平準的な採用が行えるよう、必要な抑制を行うなど適切に実施するとの方針が示されているところ、当庁においては、同方針を踏まえるほか、大幅な欠員（平成31年3月31日現在の欠員は2,379人）の解消やいびつな年齢構成の適正化といった観点も考慮し、国専及び税職で1,960人（国専1,200人、税職760人）、総合職14人、経験者220人、障害者170人（内障害者選考試験採用者50人）を新規採用する予定である。

○ 当庁における職員の年齢構成



研 修

1 職員研修の概要

当庁においては、職務遂行に必要な専門的知識・技能等を付与し、職員の能力・資質を向上させることを目的として様々な職員研修を実施しており、その実施態様に応じて、税務大学校が行う「税大研修」と局署等が主催して行う「職場研修（OJTを含む。）」に大別される。

職員研修については、これまでも必要に応じ、見直しを重ねてきたところであるが、税務を取り巻く環境の変化と量的・質的に厳しさを増している職場の現状等を踏まえ、平成23事務年度に税大研修を中心とした職員研修について大幅な見直しを行い、平成25事務年度から次の体系で研修を実施している。

○ 若手職員を対象とする研修

税務職員として必要な基礎的事項等の習得のため、「普通科」及び「中等科」（税職、障害者（※））、「専門官基礎研修」及び「専攻税法研修」（国専）並びに「社会人基礎研修」（社会人経験者）を実施している。

また、局署において、若手職員の調査・徴収能力の段階的かつ着実な向上を図るため、指導育成プログラムによる計画的かつ継続的な研修に取り組んでいる。

※ 障害者選考試験による採用者は、平成31年4月以降、税務職員採用試験による採用者とともに「普通科」を受講。

○ 専門分野の研修

専門官職としてふさわしい知識、技能の習得等のため、「本科」（税職、社会人経験者等・選抜制）及び「専科」（国専・全員入校制）を実施している。

また、国際課税及び審理の各分野における知識の習得等のために通信研修を実施しているほか、これらの分野のより高度な専門的知識の習得等のため、選抜制により「国際科」及び「専攻科」を実施している。

○ 管理者を対象とする研修

局署の新任の署長、副署長及び統括官等を対象に、管理者として必要とされるマネジメント能力等の向上を図るため、各局において全国統一的に「管理者育成研修」を実施している。

○ その他の研修

職務遂行に必要な専門的知識の習得等を図るため、評価特別研修や酒税行政研修など、様々な長期研修、短期研修及び通信研修を実施している。

2 新たに実施する予定の研修

○ 全職員向けＩＣＴリテラシー向上のための研修

職員のＩＣＴリテラシーの向上を図る観点から、令和元事務年度（８月以降）に原則、全職員を対象にＩＴパスポートレベルの研修として「ＩＣＴの基礎（ｅラーニング）」を実施予定。

○ データ活用に向けたコア人材育成のための税大長期研修

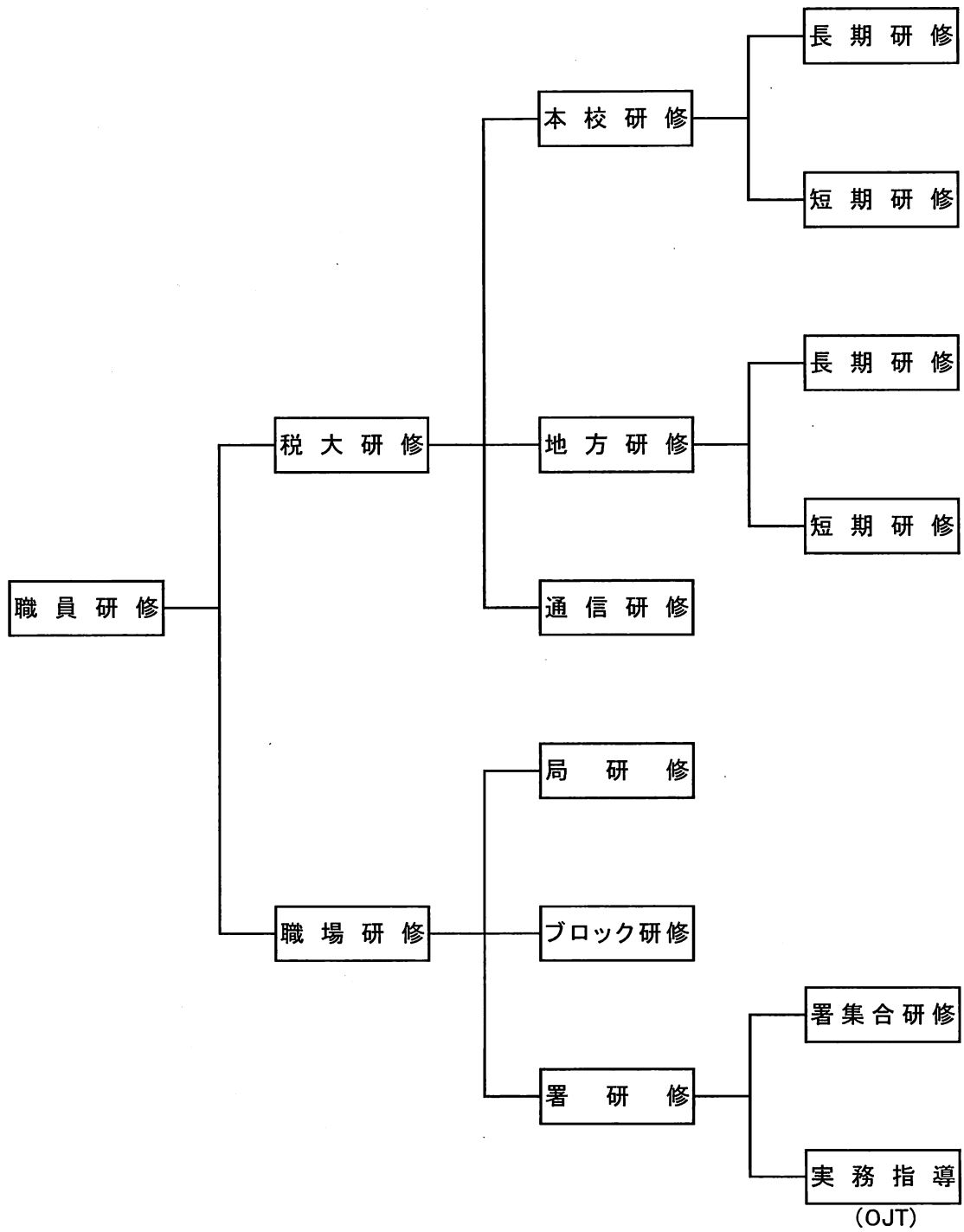
現在、国税情報システムの高度化の検討が進められているところ、データ活用の促進とともに効果的・効率的な事務運営や調査パフォーマンスの向上を図る観点から、令和２事務年度（Ｒ３．４～）に、既存の酒税行政研修や評価特別研修と同様に、専門分野における高度な内容を習得するための税務大学校本校長期研修の１つとして「データ活用研修」（仮称）を約３か月間実施予定。

3 今後の課題

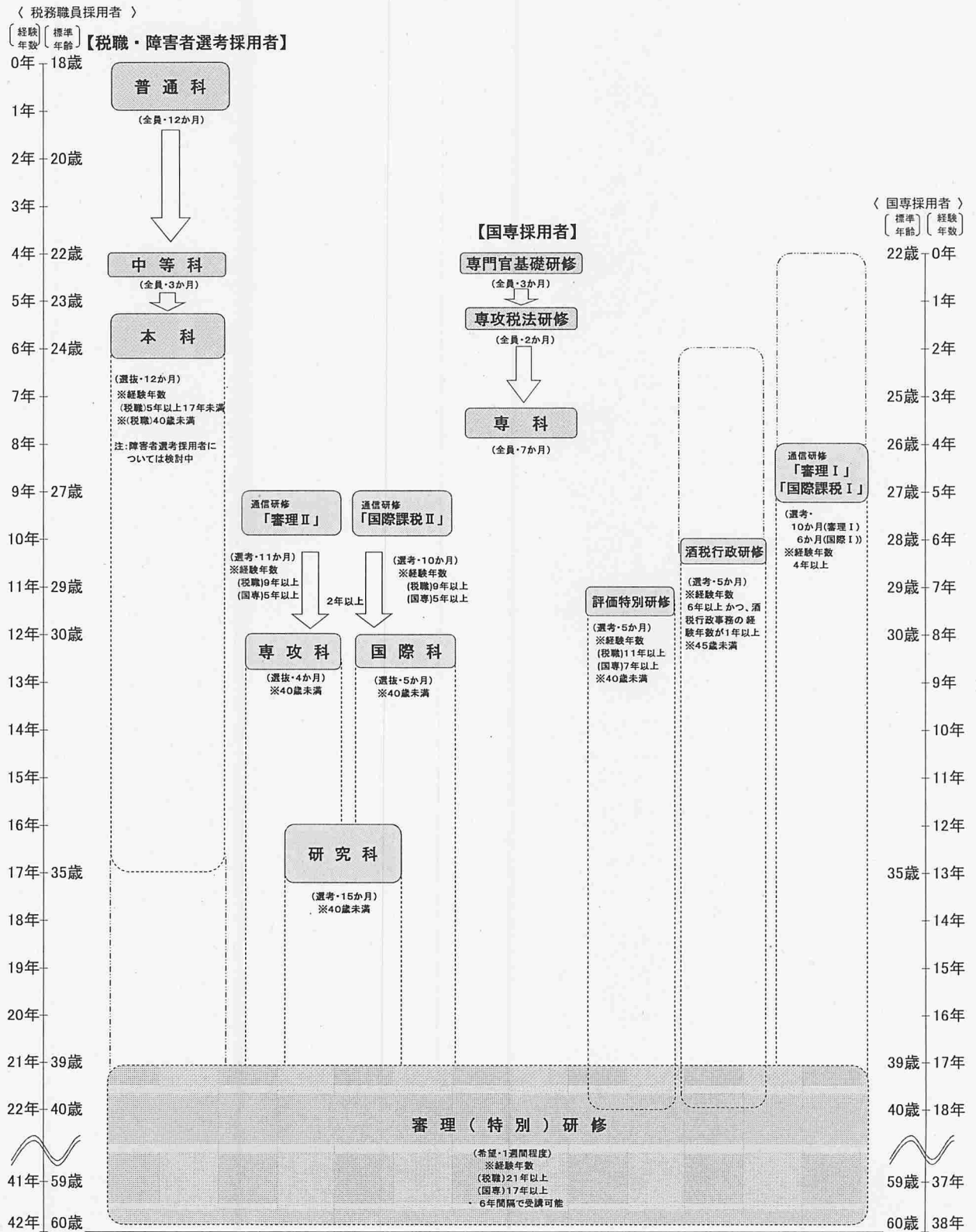
○ 内部事務のセンター化に向けた研修体系等の見直し

全税務署を対象とした内部事務のセンター化（令和８事務年度（予定））に向けた事務運営及び機構・定員の見直しに的確に対応していくため、研修が効果的かつ効率的なものとなるよう、税務大学校及び関係課と協議しつつ、研修体系等の見直しの検討を進めていく。

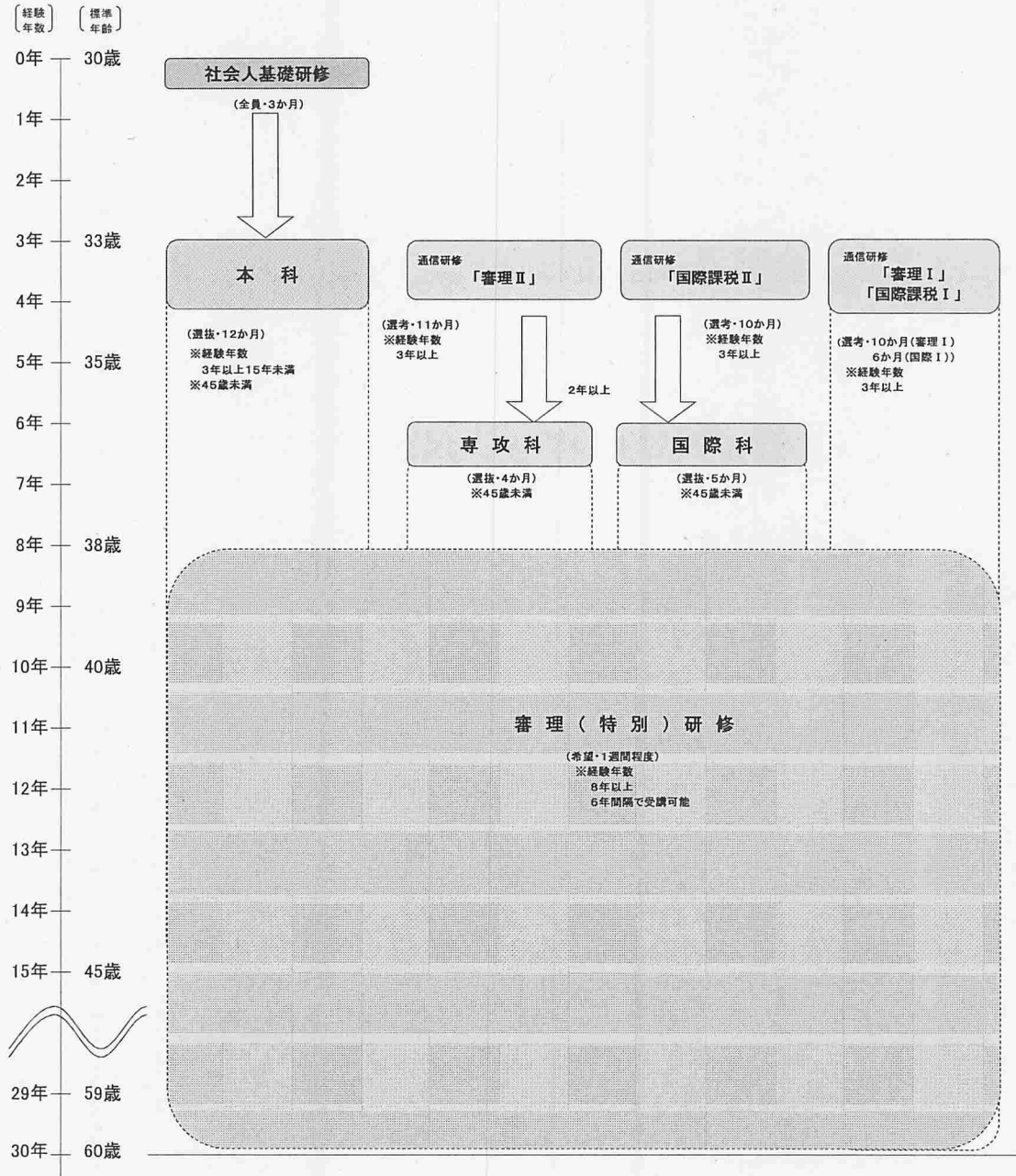
職員研修体系図



税務大学校の主な研修の体系図 (国専・税職・障害者選考採用者)



税務大学校の主な研修の体系図 (経験者採用者)



人 事 管 理

1 任用

職員の異動については、別添1「平成31年度の(2019年度)職員の異動について」に基づき、適正・公平な人事の確保に努めているところである。

2 退職管理の状況

(1) 勤務延長の実施

職員の退職時期については、いわゆる団塊の世代の大量退職や職務の複雑・困難化などの環境の変化を踏まえ、定年までの勤務を原則とした環境作りを検討した結果、平成23年4月から、確定申告時期等の最繁忙期である3月31日に多数の職員が退職することによる業務の混乱を回避するため、必要な職員に対し、国家公務員法上の勤務延長制度を活用しているところである。

(2) 再任用制度の活用

再任用制度は、平成13年4月1日に導入され、当庁においては平成14年4月1日から運用を開始しており、その後、年金支給開始年齢の段階的引上げに伴う無収入期間の発生等による再任用職員の増加を踏まえ、職務内容の拡充を行いつつ、短時間勤務者用の6級ポストの確保や上席国税調査(徴収)官等への配置等、再任用職員の多様な知識・経験をより有効に活用していくための措置を取っているところである。

(3) 早期退職募集制度の導入

再就職あっせん禁止等による在職期間の長期化の状況等を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を目的として、従来の勧奨退職制度に代えて平成26年11月以降は45歳以上の職員を対象に、透明性の確保された早期退職募集制度が導入され、当庁においても当該制度を実施しているところである。

なお、早期退職募集制度を適用し退職する職員については、定年までの残年数1年当たり3%退職手当の基本額が割増しされる(従来は、定年前10年内について1年当たり2%割増し)。

(4) 定年の引上げについて

国家公務員の定年の引上げについては、平成30年8月10日、人事院が国会及び

内閣に対して、定年引上げに関する具体的措置等を盛り込んだ「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったところであり、現在、政府部内において、具体的な検討が進められているところである。(別添2)

平成31年度（2019年度）の職員の異動について

I 基本方針

1 人事配置の基本的な考え方

- (1) 職員の異動については、公務の要請に基づき適材を適所に配置し、行政効率を最大限に発揮できるようにという考え方を基に、職員個々に適性、能力、勤務実績等を総合勘案して、適正・公平な人事の確保に努めること。

なお、公務の要請の許す限り、職員個々に健康状態、家庭事情、通勤事情、仕事・勤務地に関する意向等その身上にもできる限り配慮して、職員が安心して職務に精励できるよう努めること。

- (2) 職員が意欲と希望をもって職務に精励できるよう、よく職責を果たした職員については、能力と適性等に応じ、上位ポストへの積極的な登用に努めること。

2 社会経済情勢の変化等を踏まえた人事管理

- (1) 経済・社会の高度情報化、国際化が進展する中で、社会経済情勢の変化や行財政改革の推進に的確に対応できる職場体制を確立するとともに、「採用昇任等基本方針」（平成26年6月24日閣議決定。平成27年12月25日一部変更。）で示された能力及び実績に基づく適材適所の人事配置など、適正・公平な人事の確保に努めること。

また、当庁における厳しい定員事情や特異な年齢構成から発生する人事上の諸問題に的確に対処し、引き続き円滑な事務運営が確保されるよう、適切な人事に努めること。

- (2) なお、これらの観点については、引き続き円滑な事務運営が確保されるよう、中長期的視野にも立ち、適切な人事に努めること。

3 女性職員の活躍に向けた取組等

女性職員の活躍に向けては、男女を問わずその能力を最大限発揮させることを基本としつつ、意欲と能力のある女性職員の登用拡大のため、「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を積極的に推進することとし、女性職員の中長期的かつ計画的な人材育成に努めること。

また、「国税庁特定事業主行動計画（第Ⅲ期安心子育て応援プラン）」を積極的に推進し、職員が気兼ねなく両立支援制度を利用できる職場環境の醸成等に努めるほか、異動等に際しては、職員が子育て等と仕事を両立させ、安心して職務に精励できるよう、職員の身上やライフサイクルに配慮した弾力的な人事配置に努めること。

II 留意事項

1 職員の身上等への的確な配慮

職員個々の異動に当たっては、健康状態、家庭事情、通勤事情、仕事・勤務地に関する意向等を的確に把握し、適正・公平な人事配置に努めること。

また、次の点に留意すること。

- (1) 育児休業をはじめとする両立支援制度の円滑な実施を図る観点から、的確な身上把握に努め、これらの制度利用を希望する職員の配置に当たっては、事務運営面に配慮しつつきめ細かな配慮を加えること。

なお、円滑な事務運営を図る観点から、臨時的任用等の活用にも配慮すること。

- (2) 出身局等への出向等を希望する職員については、的確な身上把握に努め、緊急性や人道的な見地等から職員個々に適切な判断を行うこと。

2 異動規模の圧縮等

職員の異動に当たっては、異動に伴う職員の負担も考慮し、厳に必要な異動のみにとどめ、異動規模については、その圧縮に努めること。

また、単身赴任、転居を伴う異動及び遠距離通勤については、必要最小限にとどめるよう配慮するとともに、職員間の負担ができる限り公平となるよう配慮すること。

なお、単身赴任については、特に署上席級以下の職員について解消を希望しない職員を除いては、単身赴任期間が原則として連続2年を超えることのないよう努めること。

3 署の事務処理体制の充実

署における内部事務、調査・徴収事務等の事務処理体制の充実を図るため、署の人事配置に当たっては、全体として事務が円滑に運営されるよう部門編成や要員配置等において署の実情に応じた適切な措置を講じること。

4 当初配置

経験者採用試験採用者及び税務大学校普通科卒業者は、総務事務、管理運営事務を除く各事務系統に配置すること。また、国税専門官試験採用者は、管理運営部門に配置すること。

なお、初期教育の充実等を図るため、指導者に適材が得られる署に配置するよう配慮すること。

5 若手職員の人材育成

次代を担う若手職員の人材育成は、今後の税務行政を適正かつ円滑に実施していく上で極めて重要な課題であることから、若手職員を配置する署や部門等の人事配置に当たっては、職員の指導・育成に熱意があるなど、人材育成に適性のある指導者や先輩職員（再任用職員を含む。）を配置するといった人材育成の観点に配慮した人事配置に努めること。

なお、管理運営部門に配置された国税専門官試験採用者については、課税・徴収部門との関連性を意識した研修やOJT等を実施し、より効果的な指導・育成となるよう努めること。

6 定年退職予定者に係る人事配置等

同一年度に定年退職する職員が特定の部署に集中することのないよう配意すること。

また、定年退職により事務運営に支障を来すことのないよう、退職後の事務運営体制等を踏まえた事務計画の策定及び応援体制の整備等、退職後においても責任ある体制が取れるよう所要の措置を講じること。

7 再任用職員の採用及び人事配置等

再任用職員の採用（更新を含む。）に当たっては、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間（以下「無収入期間」という。）にある者については、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）に基づき適切に実施することとし、無収入期間にない者については、勤務実績等に基づく適切な選考に努めること。

また、人事配置に当たっては、再任用職員の適性、能力、身上等にも十分配意しつつ、再任用職員が有する多様な知識・経験が事務運営に十分活用されるよう配意すること。

8 専門家の育成等

調査、徴収、査察、国際業務、審理、訴訟、資産評価、審査請求、情報処理、間接諸税、酒類行政等の様々な分野において、特に専門的な知識、経験、技術等が求められる事務の適正・円滑な運営を確保するためには、それぞれの専門的知識等に習熟した職員の育成が重要であることから、引き続き中長期的観点に立った人材の育成に努めること。

特に、法令適用・課税処理の統一性・透明性の確保の要請及び訴訟型社会の到来、経済・社会の国際化、高度情報化の進展を踏まえ、次の点に留意するとともに、専門的知識・経験が豊富で能力に優れた者については、人事交流を実施し、組織全体の専門的能力向上に努めること。

(1) 審理・訴訟事務に精通した人材の育成

経済・社会の高度化・複雑化や納税者の権利意識の高まりが進む中で、法令適用・課税処理の一層の統一性・透明性の確保の要請や訴訟型社会の到来を踏まえ、審理・訴訟事務の充実を図る観点から、これらの専門的知識・経験が豊富で能力に優れた者の育成に努めること。

(2) 国際化に対応した人材の育成

経済取引の国際化が近年急速に進展している現状に鑑み、移転価格調査・事前確認、海外取引調査、外国法人の調査、非居住者等所得調査等の国際課税を中心とした国際業務の充実等を図る観点から、国際科・海外取引に関する研修の履修者、英語その他の外国語能力のある者、海外生活経験者等、国際業務遂行上の専門的知識・経験が豊富で能力に優れた者の発掘・育成に努めること。

(3) 高度情報化に対応した人材の育成

業務の高度情報化・ネットワーク化の顕著な法人及び個人並びに電子商取引に対する調査の充実を図る観点から、ICT調査に関する専門的知識・経験が豊富で能力に優れた者の育成に努めること。

また、「財務省セキュリティ・IT人材確保・育成計画」も踏まえ、ICT部署との人事

交流や大規模局の事務管理課への出向等を通じて、高度の専門性を有するIT人材の計画的な育成に努めること。

9 国税庁・国税局間及び国税局間人事交流

国税庁・国税局間及び国税局間人事交流については、行政全体の透明性、効率性のみならず行政の統一性が一層求められている状況の下で、均一・均質な行政サービスの提供が重要であること、また、国税局の枠を超えた知識・経験を得ることは、広い視野のかん養等職員の人材育成面に有用であると考えられることから、積極的に取り組むこと。

10 事務系統間人事交流

事務系統間人事交流については、人事交流を通じた新たな知識の習得や各事務系統間の相互理解の醸成等、長期的視野に立った人材育成の観点から実施することとし、実施に当たっては、全体として事務処理が円滑に運営されるよう配慮すること。

11 管理運営部門の事務運営に配慮した人事配置

管理運営部門は、今後も部門内での事務の共同処理及び部門間での繁閑調整を行うという事務運営を継続していくこととしているため、これらが円滑に行われるよう、引き続き管理運営部門の事務運営に配慮した人事配置に努めること。

また、管理運営部門の専門性を確保し、事務精通者を育成していく観点から、適性、能力などのほか、管理運営部門の年齢構成にも配慮した人事配置に努めること。

12 年齢構成を踏まえた人事管理

40歳以上の職員が多数在籍している一方で30代の職員が少ないといった歪な構成となっていることを踏まえ、引き続き円滑かつ効率的な事務運営となるよう、年齢構成を踏まえた人事管理に配慮すること。

13 センターの事務運営に配慮した人事配置

平成31事務年度（2019事務年度）から内部事務のセンター化について庁試行として取り組むこととしており、センターにおいては、集約処理による効率化が見込まれる事務を処理することとしていることから、各局（所）における試行の対象事務の範囲等を踏まえ、試行の円滑な実施に配慮した人事配置に努めること。

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳台前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

給 与

1 税務職員の給与水準

税務職員には、税務の職務の複雑・困難性等を踏まえ、一般の行政職員に適用される行政職俸給表(一)と異なる税務職俸給表が適用されており、同格の級号俸を比較すると、税務職俸給表は行政職俸給表(一)よりも俸給月額が高く設定されている。

2 当面の課題等

(1) 一般職員の処遇

イ 級別定数

① 概要

職員の給与は、各官職の職務に応じて定められた格付級によって決定されており、職務の級の定数は級別定数と呼ばれ、予算で定められている。

級別定数の設定・改定等については、内閣人事局が行うことになっているものの、人事院の意見を十分に尊重するものとされており、実質的な査定作業は人事院が行っている。

② 当面の課題

署統括官等の6級格付け可能ポストは、税務職員にとって大きな目標となっているが、近年、中高年層職員の在職者数がピークを迎えており、6級への昇格環境が以前と比べて厳しい状況が続いている。

そのため、よく職責を果たした署統括官等が可能な限り早期に6級昇格できるよう、査定当局に対し、所要の級別定数の確保を要求しているところである。

しかしながら、査定当局は、当庁の処遇水準が他省庁に比較して進み過ぎていると認識していることから、級別定数改定要求等に対し厳しい姿勢を示しており、職員構成の山(40代後半～50代前半)が退職する時期を迎えるまでの間、これまでのような処遇を維持することが困難となることも想定される。

当庁としては、処遇の後退による職員の士気の低下を回避し、組織全体のパフォーマンスが維持可能な処遇水準となるよう、最善の努力を続けていく必要がある。

□ 諸手当

職員が安心して職務に精励できる環境を整えるとともに、その職務・職責を適切に評価したものとなるよう、人事院に対して、制度の改善を要望しているところである。

特に、当庁においては、職員が同一官署に長期間にわたって在勤することのないよう頻繁に異動を行っていることなどから、新幹線鉄道等による遠距離通勤を選択し、多額の通勤費を自己負担している職員が多数存在しており、こうした実態に鑑み、通勤手当制度の改善を強く要望している。

(2) 再任用職員の処遇

イ 級別定数

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げ、再任用の義務化及び退職者数の増加等の要因により、今後も再任用職員の大幅な増加が見込まれることから、現役職員の処遇にも配慮しつつ、再任用職員の経験・能力にふさわしい適切な処遇が行えるよう、所要の級別定数を要求・確保しているところである。

□ 諸手当

再任用職員の諸手当について、住居手当、地域手当の異動保障、扶養手当等が支給対象外となっていることから、再任用職員が安心して職務に精励できる環境を整え、その知識・経験及び能力を最大限に発揮できるよう、法令改正を要望しているところである。

(3) 非常勤職員の処遇改善

「同一労働同一賃金」を巡っては、国の機関が雇用する非常勤職員についても政府全体として処遇改善を図っていく必要があるとの認識の下、平成 29 年 5 月に各府省による申合せが行われ、人事院においても、同年 7 月に非常勤職員の給与に関する指針の改定が行われた。

これを受け、当庁においても、事務運営指針を一部改正し、平成 30 年 4 月から非常勤職員の時給単価を引き上げたほか、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給するなど、処遇改善を行ったところである。

3 給与等改善要望の実施

給与をはじめとする税務職員の処遇改善を目的として、例年 5 月中旬に、長官が人事院総裁等を往訪し、要望書の手交を行い、当庁の給与等に係る具体的要望事項を伝えている（参考）。

また、要望の実施状況及び要望内容を国税広報に掲載することにより、職員への周知を行っている。

「税務職員の給与等の改善について」の概要

(令和元年5月14日に国税庁長官から人事院総裁及び事務総長に要望)

1 税務水準差の拡大

- ・ 6級（署統括官）、5級（上席）の水準差の拡大

2 級別定数等の改善

- ・ 6級（署統括官等）の必要数の確保
- ・ 上席6級格付け
- ・ 職務内容に見合った標準職務表の改正及び給与格付け（国税局課長・課長補佐）

3 税務職俸給表の号俸の増設等

- ・ 中高年層職員が多数在職する6級、5級の更なる号俸の増設
- ・ 55歳超職員の昇給抑制措置の緩和

4 諸手当の改善

- ・ 署統括官の俸給の特別調整額の適用種別の引上げ
- ・ 通勤手当の全額支給、新幹線通勤に係る支給要件の緩和、男性職員・女性職員における育児休業復帰後の支給開始月の不均衡の取扱いの見直し
- ・ 住居手当の引上げ
- ・ 地域手当の改善

5 再任用職員の処遇改善

- ・ 必要な級別定数の確保
- ・ 支給対象外となっている諸手当（住居手当、地域手当の異動保障等）の支給

6 優秀な人材確保のための配慮

7 行政職俸給表（二）・医療職俸給表適用職員の処遇改善

- ・ 部下数制限の緩和、上位級定数の拡大

8 非常勤職員の処遇改善

9 職業生活と家庭生活の両立支援制度の一層の充実

- ・ 子の看護休暇、育児時間及び育児短時間の対象年齢の引上げ
- ・ 台風やインフルエンザ等の感染症による休校時の家庭での世話のための特別休暇
- ・ 介護に係る制度の新設・弾力化

10 休暇制度等の改善

11 ハラスメントへの対応策の一層の充実

12 生活習慣病対策の一層の充実

13 人事・給与関係業務情報システムの改善

- ・ 機能面・性能面の向上に向けたシステム改善等

保存期間：3年

(2021 事務年度末)

人 事 課

網紀の厳正な保持

1 非行処分等の状況

(1) 網紀の厳正な保持

網紀の厳正な保持については、機会あるごとに会議等で注意喚起等を行い、職員の自覚を促しているところである。

(2) 懲戒処分等の状況

懲戒処分については、人事院が発出した「懲戒処分の指針」を踏まえつつ、非違行為の態様等を総合的に考慮し、処分量定を決定しているところである。

平成 30 年分（暦年）の非行形態別・処分量定別の懲戒処分の状況及び過去 5 年間の懲戒処分件数は次のとおりである。

区 分	職 務 関 連 非 行					交 通 事 犯	公務外 非 行	監 督 責 任	合 計
	一 般 服 務	業 務 処 理	公金官 物取扱	横領等	収賄・ 供応等				
免 職	—	—	—	1	—	—	1	—	2
停 職	2	2	—	1	—	1	2	—	8
減 給	5	3	—	—	—	3	2 3	—	3 4
戒 告	—	—	—	—	—	1	2	—	3
合 計	7	5	—	2	—	5	2 8	—	③ 4 7

件 数 推 移	29 年	1 3	1	—	1	2	4	3 2	—	③ 5 3
	28 年	1 2	—	—	—	2	2	2 5	—	② 4 1
	27 年	1 2	2	—	1	1	2	2 4	—	③ 4 2
	26 年	7	1	—	2	5	6	3 4	—	② 5 5
	25 年	1 1	1	—	1	1	4	1 7	—	③ 3 5

注) 1. 一般服務 …… 勤務態度不良、セクハラ等
 2. 業務処理 …… 報告懈怠、事務処理不適切等
 3. 公金官物取扱 …… 書類・物品紛失等
 4. 横領等 …… 横領、窃取、詐欺、
 諸給与の不適正受給
 5. 収賄・供応等 …… 金品収賄、供応受領、借財強要
 6. 公務外非行 …… 部門費等横領、傷害、痴漢等

※ ○数字は、人事院が毎年公表している府省等別懲戒処分数における当庁の順位を示す。

(3) 懲戒処分の公表

懲戒処分の公表については、人事院が発出した「懲戒処分の公表指針」に則り、原則として、職務関連非行については懲戒処分すべて、職務関連外非行については免職又は停職の場合に公表を行っているところである。

2 国家公務員倫理法の運用

(1) 国家公務員倫理法を巡る状況

国家公務員倫理法（以下「倫理法」という。）は、「国家公務員が国民全体の奉仕者であってその職務は国民から負託された公務であることにかんがみ、国家公務員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する国民の信頼を確保することを目的」（倫理法第1条）として、平成11年8月に制定され、平成12年4月に施行された。

当庁においては、職員の倫理意識向上のため、以下のような取組を行っている。

- ① 全職員を対象に、実例を用いた「心に響く予防講話」を実施
- ② 倫理週間（12月1日～7日）において倫理法令の遵守等を周知徹底
 - ・「公務員倫理に関する国税庁長官（倫理監督官）メッセージ」の全職員周知
 - ・倫理監督官等による注意喚起及び講話の実施
 - ・リーフレットの配付、「国税広報」やPC画面による倫理週間の周知
 - ・研修の実施

(2) 倫理法違反事案の状況

直近5年間（会計年度）における倫理法違反事案の懲戒処分の人数及び事案数は、次のとおりである。

	免職	停職	減給	戒告	計	事案数
30年度	—	1	—	—	1	1
29年度	—	2	—	1	3	2
28年度	—	2	—	—	2	1
27年度	—	1	—	—	1	1
26年度	3	3	—	—	6	5

(3) 倫理法令等の遵守に係る体制

イ 国税庁職員の職務に係る倫理に関する訓令

当庁においては、国家公務員倫理規程（以下「倫理規程」という。）及び「国税庁職員の職務に係る倫理に関する訓令」により、以下に掲げる者が「利害関係者」となる。

- (イ) 質問検査を受けている者
- (ロ) 質問検査を受けることが明らかである者
- (ハ) 質問検査を受けたが、いまだ当該納税義務者等に対する処分や指導等が終

了していない者

- (二) 税理士法第33条の規定による書面の提出等又は質問検査の際の立会い等で納税義務者の代理人等であることが明らかな税理士

ロ 体制の整備

倫理規程第15条第2項及び「国家公務員倫理法及び同倫理規程の取扱いについて」（事務運営指針）に基づき、倫理の保持のために以下の体制を整備している。

区 分	倫理監督官	倫理監督官代理	倫理監理官	派遣倫理監理官
国 税 庁 税 大 審判所(本部)	長 官	次 長 校 長 次 長	人事課長 総務課長 管理室長	
国 税 局 審判所(支部)		局 長 所 長	総務部長 管理課長	
税 務 署				署 長

ハ 事務運営指針による運用

当庁では、国税組織としての綱紀を保持する目的で、倫理法令上の禁止行為に加え、事務運営指針等を定め、以下の規制を設けている。

- (イ) 「国税庁職員の綱紀の保持に係る指針について」（事務運営指針）

自らの所掌する事務に関する管内の納税義務者等又は全ての税理士との間において行う行為のうち、以下については、私的な関係にある場合を除き、公正な職務執行に対する国民の誤解を招くことから禁止している。

- ① 金銭又は物品の贈答（婚礼に伴う祝儀及び香典を除く。）を受けること
- ② 無償で役務の提供を受けること
- ③ 本来自らが負担すべき債務を負担させて飲食、旅行、ゴルフを行うこと（会議における簡素な飲食や立食パーティーにおけるものを除く。）

- (ロ) 「倫理監督官の責務等に関する取扱いについて」（決定）

- ① 関係民間団体等や退職者等で組織する会と会合を行う場合には、事前に倫理監理官等への届出書を提出させ、職務上の必要性等に照らして個別に指導している。
- ② 職員が職務に関係のある事項について報酬を得て執筆等を行う場合には、事前に倫理監督官等の承認を要することとしている。

ワークライフバランス等の推進

1 概要

(1) 取組の根拠

当庁においては、「男女共同参画基本計画」（平成 12 年閣議決定）を受けて、平成 13 年に「女性職員の採用・登用拡大計画」（最終改定平成 23 年）を策定し、同計画に基づく取組を進めてきた。また、平成 17 年には、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（いわゆる「安心子育て応援プラン」）を定め、子育てと仕事の両立がしやすい職場環境の整備を推進してきた。

(2) これまでの経緯

平成 26 年 10 月、「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」（平成 26 年 6 月設置、議長：内閣人事局長、構成員：各府省次官等）において、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランスの推進のための取組指針」が決定された。

同指針では、府省ごとに取組計画を策定することとされており、財務省及び国税庁では、平成 26 年 12 月に「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（国税庁も含む財務省職員全体を対象としたもの）を策定した。

その後、平成 28 年 1 月に同指針が改正されたことに伴い、同年 3 月、財務省取組計画についても所要の改正を行った^(注)（改正後計画【別添 1】）。その際、女性登用にかかる数値目標については、「第 4 次男女共同参画基本計画」（平成 27 年 12 月）における政府全体の数値目標等を踏まえ、財務省全体としての数値を新たに設定した（「3 数値目標」参照）。

また、平成 17 年に策定された「安心子育て応援プラン」については、その後の取組状況や財務省取組計画などを踏まえ、2 回の改定を行っている（「第Ⅲ期安心子育て応援プラン」（平成 27 年 4 月））。【別添 2】

(注) 平成 27 年 8 月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、国の機関、地方公共団体及び民間事業者は、事業主行動計画を策定することとされた。本改正は従来の取組計画と行動計画を一体的なものと整理するため、形式的整備を行ったもの。

2 現状

これまで、職員の出産・育児等のライフサイクルに配慮した柔軟な人事管理を行うと同時に、テレワークの拡大・推進や両立支援制度の周知徹底等、性別を問わず職員がワークライフバランスを確保できる職場環境づくりに向けて取組を進めてきた。

3 数値目標

「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」及び「第Ⅲ期安心子育て応援プラン」では、以下の数値目標を定めている。

(1) 女性採用の目標値（「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」）

【参 考】

目 標 内 容	平成 31 年 4 月採用者の状況		
	総合職	国税専門官	税務職員
政府全体の目標（女性割合 30%以上） に留意した女性採用	50.0%	28.3%	39.2%

【参 考】

	平成 17 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年
女性職員数 (女性職員割合)	7,642 人 (13.8%)	11,034 人 (20.4%)	11,439 人 (21.0%)	11,853 人 (21.6%)

※ 各年とも 4 月 1 日現在の数値

(2) 女性登用の目標値（「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」）※財務省全体の目標値を設定。

【参 考】

目 標 内 容	平成 32 年度末 の目標値	平成 30 年 7 月現在 の状況（国税庁のみ）
本省課室長相当職 （7 級以上）	4.5%	4.9%
地方機関課長・本省課長補佐相当職 （5・6 級）	12%	14.4%
係長相当職（本省庁のみ） （3・4 級）	30%	23.3%

(3) 男性職員の育児参加に係る目標値（「第Ⅲ期安心子育て応援プラン」）

【参 考】

目 標 内 容	平成 27 年度 からの目標値	平成 28 年度	平成 29 年度
配偶者出産休暇（2 日まで）と育児参加 休暇（5 日まで）の合計 5 日以上	100%	93.2%	92.9%
男性職員の育児休業の取得率	13%以上	26.4%	34.8%

「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」の改正について

取組計画の概要

- 本計画は、
 - ① 採用昇任等基本方針（平成26年6月24日閣議決定）
 - ② 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき、各府省において策定することとされているもので、財務省では平成26年12月に財務局、税関及び国税庁を含む財務省全体の計画として策定・公表。
- 計画は以下の3本柱からなり、各種の取組を平成32年度末にかけて実施。
 - ① **働き方の改革**
 - ☑ 長時間労働を当たり前とする価値観や意識の改革
 - ☑ 職場ごとの業務改善やテレワーク等、仕事のやり方の改革
 - ② **育児等と両立して活躍できるための改革**
 - ☑ 男性職員の家事・育児等家庭生活への関わり推進
 - ☑ 育児休業等の利用促進などによる、仕事と育児等との両立支援
 - ③ **女性の活躍推進のための改革**
 - ☑ 女性の採用・登用の拡大

今回の主な改正内容

- 昨年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、国の機関、地方公共団体及び民間事業者は、行動計画を策定する義務を負う。
財務省では、内容の類似する計画を一体的に策定するため、従来の取組計画に女性活躍推進法固有の要素を追加し、その他形式的整備を行うもの。
 - ◎ 追加する固有要素・・・就職活動中の学生等の求職者の職業選択に資するため、女性の活躍に関する情報（例：採用・登用状況）を毎年度1回公表。
- 昨年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」を踏まえ、財務省における平成32年度末までを期限とした新たな女性登用目標を設定。

役職段階	現行目標	新目標 (H32年度末)	現状 (H27.7)
本省課室長相当職	3%程度	4.5%程度	2.9%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	9%程度	12%程度	10.6%
係長相当職（本省庁のみ）	なし	30%程度	22.3%

- 昨年8月の人事院勧告を受けて、本年4月よりフレックスタイム制の対象が原則として全ての職員に拡充されることから、「働き方の改革」の取組の一つとして、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、適用を希望する職員の申告に可能な限り対応するよう努める旨を追加。

国税庁特定事業主行動計画（第Ⅲ期安心子育て応援プラン）の概要

背景・経緯

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てと仕事の両立の推進に向け、「国税庁特定事業主行動計画」を策定。
- 「国税庁特定事業主行動計画（第Ⅱ期安心子育て応援プラン）」の計画期間の満了に当たり、更なる子育てと仕事の両立推進に向け、これまでの取組状況や「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」などを踏まえ、「第Ⅲ期安心子育て応援プラン」を策定。

次世代育成支援
対策推進法

国税庁特定事業主行動計画
10年間の取組実施状況
(取組期間：17.4～27.3)

第Ⅲ期安心子育て応援プラン
(計画期間：27.4～33.3)

ワークライフバランスを確保し、
気兼ねなく両立支援制度を利用
できる職場環境の醸成

国税庁の両立支援に対する主な取組

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| (1) 両立支援制度の周知徹底、働き方等の意識改革 | (8) 研修参加の際の配慮 |
| (2) ワークライフバランス推進強化月間 | (9) 超過勤務の縮減 |
| (3) 各種相談体制の充実 | (10) 年次休暇の取得促進 |
| (4) 人事上の配慮等 | (11) 保育施設等に関する情報提供等 |
| (5) 男性職員の家庭生活への関わり推進 | (12) テレワークの拡大・推進 |
| (6) 事務計画・事務分担の見直し等 | (13) 人事評価への反映 |
| (7) 休暇制度等に関する関係機関への働きかけ | (14) ワークライフバランス推進に資する
取組等の表彰 |

職員のライフサイクルの各局面における重点的支援策

- (1) 職員が両立支援制度を効果的・計画的に利用できるように各種制度を周知
- (2) 職員が気兼ねなく両立支援制度を利用し、安心して職務に精励できるような職場環境を醸成
- (3) 部下職員に適切にアドバイスできるよう、管理者に対して資料提供等による指導を実施

出産
産前・産後

- (1) 母性保護、母性健康管理、休暇・休業制度、出産費用の給付措置等の周知
- (2) 男性職員が積極的に育児に携わることができる職場環境の醸成
- (3) 育児参加を促進するためのシート等の活用や育児休業等の取得体験談の紹介

育児休業
(最大3年)

- (1) 男女を問わず、希望する職員が育児休業を取得することができる環境整備
(制度周知、代替要員の確保、事務計画・事務分担の見直し、働き方等の面談等)
- (2) 育児休業中の職員に対してインターネット環境等を活用した情報提供
(職場の情報、税法等の改正内容、自主的に参加できる研修・説明会等の開催情報等)

職場復帰

- (1) 復職時の職場研修やOJT
- (2) 職員のニーズに応じた制度利用を推奨
- (3) 事務分担・休暇取得希望等に対する配慮
- (4) 周囲が協力し合う環境醸成
- (5) テレワークの拡大・推進

子育て
期間

- (1) 子育てバリアフリー
- (2) 子育てに関する地域貢献活動
- (3) 職場見学ツアー・家族参加型レクリエーション等

保存期間：3年

(2021事務年度末)

人 事 課

勲章、褒章及び永年勤務者表彰等

1 勲章

勲章は、国家又は公共に対し功労のある者を対象に授与され、国税庁では、①納税、②税理士、③酒類業振興、④税務行政事務の各分野における70歳以上の功労者について、春秋の2回推薦を行い、原則全員（辞退者を除く。）が受章に至っている。

(参考) 過去の受章状況

(単位：人)

分野 \ 年分		平26	平27	平28	平29	平30
民間人 公務員	納 税	18	27	19	20	26
	税 理 士	5	2	3	3	2
	酒 類 業 振 興	3	2	4	3	8
	税 務 行 政 事 務	62	61	64	58	55
合 計		88	92	90	84	91

2 褒章

褒章は、特定の分野において功績のある者を対象に授与され、国税庁では、①納税、②税理士、③酒類業振興の各分野における60歳以上の功績者について、秋に1回推薦を行い、原則全員（辞退者を除く。）が受章に至っている。

(参考) 過去の受章状況

(単位：人)

分野 \ 年分		平26	平27	平28	平29	平30
納 税		1	1	1	—	2
税 理 士		10	5	11	4	9
酒 類 業 振 興		9	16	6	9	17
合 計		20	22	18	13	28

3 永年勤務者表彰等

(1) 永年勤務者表彰及び天皇皇后両陛下拝謁行事

永年勤務者表彰として、勤続 30 年以上の者を対象に財務大臣表彰（以下「大臣表彰」という。）、勤続 20 年以上の者を対象に国税庁長官・国税不服審判所長表彰（以下「長官表彰」という。）を実施する。

式典は、中央で大臣表彰（財務省主催）、長官表彰（国税庁主催）をそれぞれ実施し、各国税局においては大臣表彰と長官表彰（伝達式のみ）を一緒に執り行っている。中央式典には、長官、国税不服審判所長及び庁・審判所幹部が出席しており、各局式典には、長官表彰の表彰権者である長官及び国税不服審判所長が出席している（長官及び国税不服審判所長が出席できない場合は、代理として庁・審判所幹部が出席する。）。

また、大臣表彰受彰者のうち、代表 70 名が皇居に参内し、天皇皇后両陛下に拝謁している。

本年度の日程は次のとおり。

行 事	日程等	開 催 日	場 所
財 務 省 永 年 勤 務 者 表 彰 式		10 月 17 日（木）	三田共用会議所
国 税 庁 永 年 勤 務 者 表 彰 式		10 月 18 日（金）	三田共用会議所
天 皇 ・ 皇 后 両 陛 下 拝 謁 行 事		11 月上旬又は 12 月下旬	皇 居

（参考 1）各国税局の式典開催予定日

局 名	開催予定日	局 名	開催予定日
東 京	10 月 23 日（水）	金 沢	10 月 29 日（火）
広 島	10 月 23 日（水）	高 松	10 月 29 日（火）
熊 本	10 月 23 日（水）	名 古 屋	10 月 30 日（水）
仙 台	10 月 25 日（金）	福 岡	10 月 30 日（水）
関 信	10 月 25 日（金）	沖 縄	10 月 30 日（水）
大 阪	10 月 25 日（金）	札 幌	10 月 31 日（木）

（参考 2）過去の受彰状況

（単位：人）

区分	年度	平 2 6	平 2 7	平 2 8	平 2 9	平 3 0
大 臣		1,864	—	1,813	1,753	1,644
長 官		1,013	1,065	1,012	836	806
合 計		2,877	1,065	2,825	2,589	2,450

（※）大臣表彰については、平成 19 年に表彰対象勤続年数を 25 年から 30 年とする見直しが行われ、平成 27 年度までの間は、経過措置として段階的に表彰対象勤続年数が引き上げられ 2 年に 1 回実施していた。

(2) 功績者表彰（長官表彰）

功績者表彰（長官表彰）は、調査及び滞納処分等において、顕著な功績を挙げた職員（団体）に対して、例年6月上旬～中旬に実施している。

（参考）過去の受彰状況

（単位：件）

年 度	平 2 6	平 2 7	平 2 8	平 2 9	平 3 0
受彰件数	3 5	3 7	3 6	3 5	3 8

4 その他

(1) 園遊会

天皇陛下主催の下、春秋に赤坂御苑において行われ、国税庁からは直近の叙勲受章者のうち、高位勲等受章者から選抜された者が招待されている。

また、各省庁の事務次官等として、国税庁長官が招待を受けることがある。

本事務年度の日程は次のとおり。

区 分	開 催 日
秋（11月）	天皇陛下即位関連儀式等に伴い開催しない見込み
春（4月）	未定

(2) その他

天皇陛下御即位に伴い、10月中旬以降、関連儀式等が執り行われる。

主な関連儀式等の日程は次のとおり（招待の有無は未定）。

名 称	開 催 日
即位礼正殿の儀	10月22日（火）
饗宴の儀	10月22日（火）、25日（金）、29日（火）及び31日（木）

保存期間：3年

(2021事務年度末)

人 事 課

税 理 士 試 験

1 税理士試験の概要

(1) 税理士試験の実施

税理士試験は、税理士となるのに必要な学識及びその応用能力を有するかどうかを判定することを目的として、毎年8月に実施している。

約4万人が受験する試験であり、本年は8月6日（火）から8月8日（木）の日程で全国12都市において実施する。

※ 令和2年度（第70回）税理士試験については、東京オリンピック・パラリンピックの開催期間を考慮し、令和2年8月18日（火）から8月20日（木）の日程で実施する予定。

(2) 試験科目

試験は、税法に属する科目9科目（所得税法、法人税法、相続税法、消費税法又は酒税法、国税徴収法、住民税又は事業税、固定資産税）及び会計学に属する科目2科目（簿記論及び財務諸表論）について実施し、受験者は合格した科目が税法に属する科目のうち選択する3科目（所得税法、法人税法のいずれか1科目は必須）及び会計学に属する科目2科目の計5科目に達した場合、税理士となる資格を有することとなる。

なお、税理士試験は科目別合格制をとっており、受験者は一度に5科目を受験する必要はなく、1科目ずつ受験してもよいこととなっている。

2 最近における税理士試験の実施状況

平成30年度の受験者数は、約3万人であり前年度より約2,000減少した。合格者は前年度から約120人減少、一部科目合格者も約1,700人減少した。

(単位：人、科目)

区分 年度(回)	受 験 状 況		合 格 状 況		
	受験者数	延受験科目数	合格者数	一部科目合格者数	延合格科目数
平成26（第64回）	41,031	58,465	910	5,999	8,045
27（第65回）	38,175	53,663	835	6,067	8,132
28（第66回）	35,589	49,245	756	4,882	6,498
29（第67回）	32,974	45,462	795	5,839	7,720
30（第68回）	30,850	42,063	672	4,044	5,382

3 受験手数料の引上げ

税理士試験に係る受験手数料については、実費を勘案して定めるとされているところ、近年、受験申込者数の減少により手数料収入が減少している中、コスト効率化を実施してきたものの、なお、収支の赤字が見込まれたことから、平成 30 年度以降の受験手数料の引上げ（1 科目+500 円、追加 1 科目+500 円）を行っている。

受験申込科目数	1 科目	2 科目	3 科目	4 科目	5 科目
変更後 受験手数料	4,000 円	5,500 円	7,000 円	8,500 円	10,000 円
(変更前受験手数料)	(3,500 円)	(4,500 円)	(5,500 円)	(6,500 円)	(7,500 円)

4 国税審議会税理士分科会及び試験委員

税理士試験は、国税庁に置かれた国税審議会が行うこととされており、国税審議会に置かれた税理士分科会（委員 5 名）が税理士試験実施に関する具体的な事項を審議し、税理士試験の問題の作成及び採点等については、国税審議会に置かれた試験委員が行っている。また、国税庁人事課試験係は、税理士試験に係る税理士分科会の庶務を担当している。

なお、税理士分科会は、税理士試験のほかに税理士の懲戒処分についての審議も行うこととされている。

（参考）税理士分科会委員

委員名	現 職
佐藤 英明	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
秋葉 賢一	早稲田大学大学院会計研究科教授
小川 令持	日本税理士会連合会相談役
川北 力	損害保険料率算出機構副理事長
山田 洋	獨協大学法学部教授

人事・給与関係業務情報システムについて

(通称：人給システム)

1 現状

各府省等は、個々に整備・運用していた人事・給与等業務に係る既存のシステムを廃止し、人事院において集中的に管理運用する人給システムに移行するとともに、人事・給与等業務の簡素化・合理化等を図るため、給与支給明細書等の電子交付や各種手当の電子申請等を行うこととされており（平成29年2月28日最終改定 各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議決定）、当庁においては、上記方針を踏まえ、平成29年10月から人給システムの本番運用を開始している。

現在、国税庁を始め、関信局及び東京局以外の局（所）において給与支給明細書等の電子交付を実施しているとともに、国税庁及び全局（所）において各種手当の電子申請を実施（局（所）は通勤手当を除く。）しており、これまでのところ大きな障害等が発生することなく安定的に運用されていることに加え、事務の効率化が図られている。

なお、人給システムには性能面の課題（システムに同時にログインできる人数が限られる等）があることから、給与支給明細書等の電子交付や各種手当の電子申請について、実施官署等を段階的に拡大することとしている。

2 今後の方針

(1) 電子交付及び電子申請の実施官署等の拡大

給与支給明細書等の電子交付は、関信局及び東京局への導入、各種手当の電子申請は、通勤手当の全局（所）への導入がそれぞれ残されているところ、本年度に実施されるシステム更改における性能テスト結果が6月中に人事院から示される予定であり、実施官署等の拡大時期については、システム更改後の同時接続数及びシステムの稼動状況を踏まえ、引き続き検討していくこととする。

(2) 税務大学校の研修生への人給システム導入

税務大学校の研修生については、人給システムへ接続できるパソコンが整備されていないことなどの理由から人給システムの導入を見送っていたが、班別教室やOA教室のパソコンを共用することにより人給システムを利用できる環境が整ったため、本年8月から順次、（長期）研修生に対して人給システムを導入し、給与支給明細書等の電子交付や各種手当の電子申請を実施する予定である。

保存期間：3年

(2021 事務年度末)

人 事 課

障 害 者 雇 用

1 経緯

障害者雇用促進法に基づき、国を含む全ての事業主には、一定割合（国は 2.5%（2021 年 4 月までに 2.6%（法定雇用率））の障害者を職員として雇用する義務が課されており、毎年 6 月 1 日現在の雇用状況等を厚生労働大臣に対し報告（「障害者任免状況通報書」の提出）することとされている（当庁の平成 30 年度報告 0.67%）。

昨年、多くの行政機関において報告対象となる障害者について不適切な計上（※）があったことが判明し、法定雇用率を達成していないこと（別添 1）が明らかになったことを受け、昨年 10 月 23 日の関係閣僚会議において「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）（別添 2）が策定され、現在、政府一体となってこの基本方針に基づき、障害者雇用率の速やかな達成と障害者の活躍の場の拡大に向け取り組んでいるところである。

○ 平成 29 年度報告（再点検）及び平成 30 年度報告（国税庁）

年度 項目	法定雇用率 (%)	障害者雇用率 (%)	報告対象 障害者数（人）	②の算定の基礎 となる職員数 （人）	①を達成するた めの必要人数 （人）
	①	②（③/④）	③	④	⑤
29（点検前）	2.3	2.47	1,411.5	57,205.5	0.0
29（点検後）	2.3	0.67	389.0	58,076.5	946.0
30	2.5	0.67	393.5	58,488.5	1,068.5

（※） 報告対象となる障害者は、原則、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳等」という。）を所有している者であるが、当庁においては、手帳等を所持しておらず、医師の診断書又は身上申告書、身上把握等により一定の障害等があると判断した者について報告対象としていた。

2 現状

(1) 採用計画（2018年1月1日～2019年12月31日）

基本方針において、法定雇用率を達成していない府省は、まずは年内（2018年12月）の達成を目指し、それが難しい場合には、障害者雇用促進法の下、平成31（令和元）年末までの障害者採用計画を策定することとされた。これを受け、当庁では直ちに、次のとおり採用計画を策定した。

○ 採用計画

	常勤	非常勤		合計
		選考試験	ステップアップ	
H30年度	50.0	50.0	0.0	550.0
H31（R1）年度	170.0	50.0	120.0	376.0
合計	220.0	100.0	120.0	876.0

(2) 計画に対する進捗（2019年4月1日現在）（別添3）

○ 障害者の採用状況について（単位：換算数）

採用者数 合計	採用状況	
	常勤	非常勤
768.5	90.0	678.5

※ 人数は、障害者雇用率制度上のカウント数
（重度障害者はダブルカウント、短時間労働者は0.5カウント）

(3) 障害者雇用の推進に向けた取組（別添4、5）

イ 体制整備

- ・人事課長（国税局においては、総務部長）をチーム長とする「障害者雇用推進チーム」を設置
- ・障害者に対する個別的なサポートを行う者として「支援者」を職員から選任
- ・障害者本人から相談を受け付ける「相談員」を設置

ロ 職員の障害者に対する理解の促進に向けた取組

障害者が職場になじみ、持てる能力を最大限に発揮できるよう、障害者を受け入れる職員側が理解しておくべき、障害の特性や障害者への接し方などの事項について、全職員が「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を活用した研修を順次受講

3 2019 年度障害者選考試験の概要（別添 6）

受験申込受付期間：2019 年 6 月 17 日（月）～6 月 26 日（水）

第 1 次選考日：2019 年 9 月 15 日（日）

第 2 次選考日：2019 年 10 月 28 日（月）～11 月 11 日（月）

合格発表日：2019 年 11 月 26 日（火）

採用予定数：2019 年 6 月 11 日（火）人事院HP上で公表済（国税庁 50 名）

4 障害者雇用促進法の一部改正（別添 7）

上記の状況を踏まえ、再発防止策を盛り込んだ「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が本年 6 月 7 日に可決された。