

保存期間：1年未満
 (作業終了まで)
 平成30年1月10日
 国税不服審判所

国税審判官（特定任期付職員）の面接試験実施要領

1 概要

- (1) 平成30事務年度は、7月に15名程度の国税審判官（特定任期付職員）を採用する予定。
- (2) 採用の公募に対して93名の応募があり、書類選考の結果、30名を面接対象者として決定し、1月16日及び17日に面接試験を実施。
 なお、面接対象者の職種内訳は、弁護士 ■名、税理士 ■名、公認会計士 ■名となっている。
- (3) 面接試験官は6名とし、そのほかに立会人2名が同席（面接対象者ごとに主担当試験官及び副担当試験官を指定）。
- (4) 面接試験終了後の選考委員会において、最終合格者及び配置支部を決定。

2 日程

1月15日（月）	1月16日（火）	1月17日（水）
/	9:30～12:25 面接（7名）	9:30～12:25 面接（7名）
	12:25～13:10 休憩・昼食	12:25～13:10 休憩・昼食
	13:10～15:15 面接（5名）	13:10～15:15 面接（5名）
	15:15～15:30 休憩	15:15～17:00 集計作業等
16:00～17:00 第1回選考委員会	15:30～18:00 面接（6名）	17:00～18:00 第2回選考委員会

3 面接試験官等

	職名	氏名
面接 試験官	国税不服審判所長	増田 稔
	国税不服審判所次長	有働 忠明
	国税不服審判所部長審判官	團野 正浩
	東京国税不服審判所長	森本 加奈
	大阪国税不服審判所長	西田 隆裕
	国税庁長官官房人事課長	星屋 和彦
立会人	国税不服審判所管理室長	山本 学
	国税不服審判所管理室審判官	望月 千春

4 選考委員会

(1) 構成

選考委員長：増田審判所長

選考委員：有働次長、團野部長部長、山本管理室長、望月管理室審判官
森本東京審判所長、西田大阪審判所長
国税庁 星屋人事課長

事務局：岸本室長補佐、徳永総務係長

(2) 日時等（いずれも審判所所長室で実施）

第1回(事前打合せ)：1月15日(月)16時00分～17時00分

第2回(合格者決定)：1月17日(水)17時00分～18時00分

5 面接

(1) 面接の流れ

<受付>

面接対象者は、面接開始20分前に来所。来所後、直前待機室で室長補佐から、面接の進行や今後のスケジュール等について説明するとともに、勤務地の希望や家族・勤務先の承諾の有無等を確認する。

<個別面接>

個別面接の流れは、次のとおり（イ～ニで25分となるが、1名当たりの面接時間は、正味20分程度を予定）。

イ 本人確認

主担当試験官は、入室した面接対象者の本人確認を行う。

ロ 担当試験官等からの質問（20分）

主担当試験官及び副担当試験官は、別紙「面接時の質問項目」を参考に質問を行う。

また、担当試験官以外の試験官から必要に応じて適宜質問を行う。

ハ 任期の確認（1分）

主担当試験官は、3年間（又は2年間）勤務できることを確認する。

ニ 個別面接票の記載（4分）

面接が終了し、主担当試験官が面接対象者を退室させた後、各試験官及び立会人は、「個別面接票」を記載する。

(2) 評価（試験官及び立会人）

「個別面接票」の各評価項目 XXXXXXXXXX について評価を行う XXXXXXXXXX。

また、1日目及び2日目の適宜のタイミングで、評価の再確認を行う。

なお、個別面接票の記載については、鉛筆書きで行うこととする。

(3) 留意事項

面接対象者に無用な誤解を与えるおそれがあるため、次のような事項に関する質問は行わない。

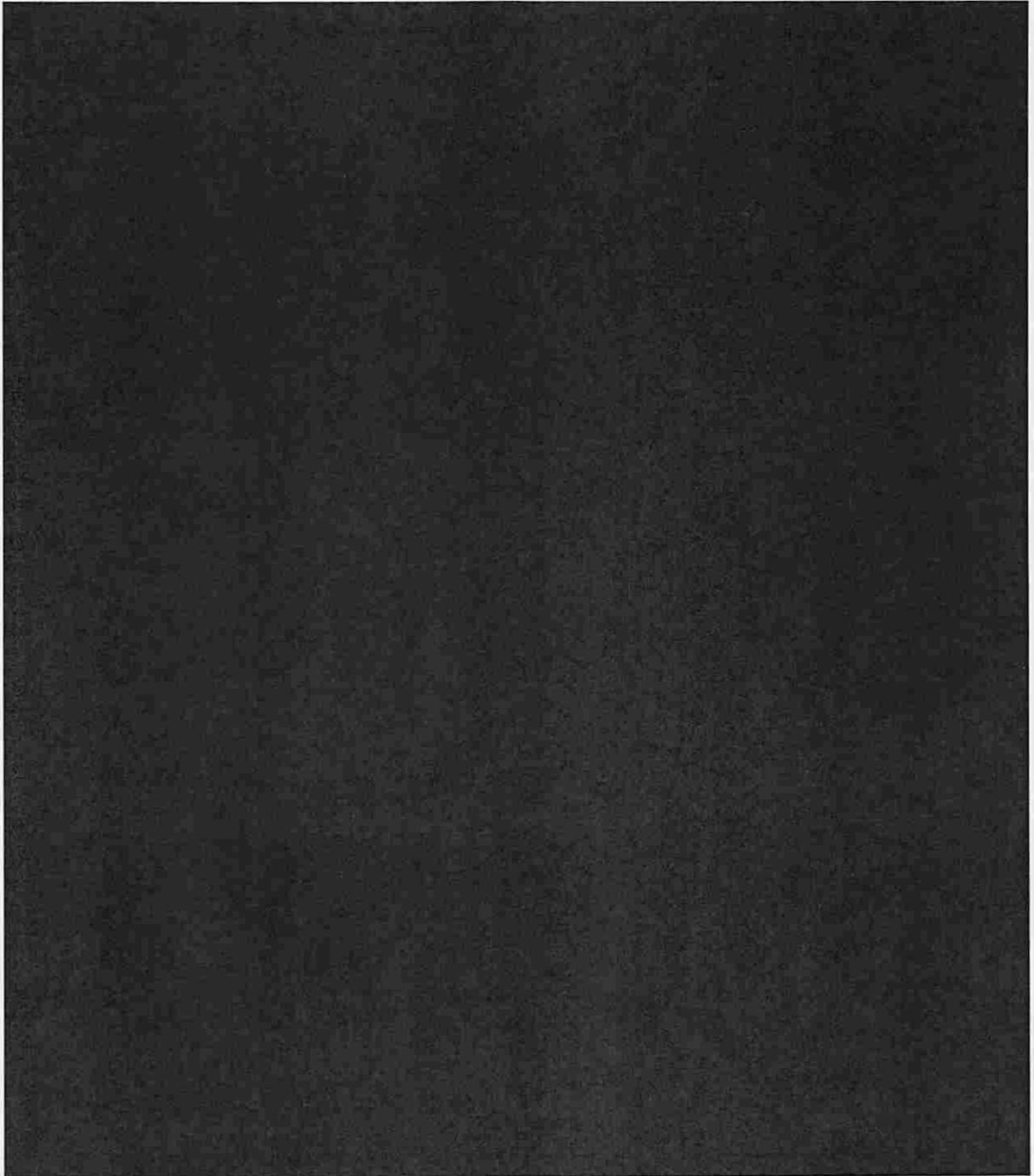
- ・ 面接対象者の信条や支持する政党、尊敬する人物
- ・ 家庭の資産、家族の職業などの家庭環境
- ・ 面接対象者の嫡出の別、本籍地
- ・ 出身校名 など

選 考 委 員 会 配 席 図

於：審判所所長室

1月15日（月）16：00～17:00

1月17日（水）17：00～18:00

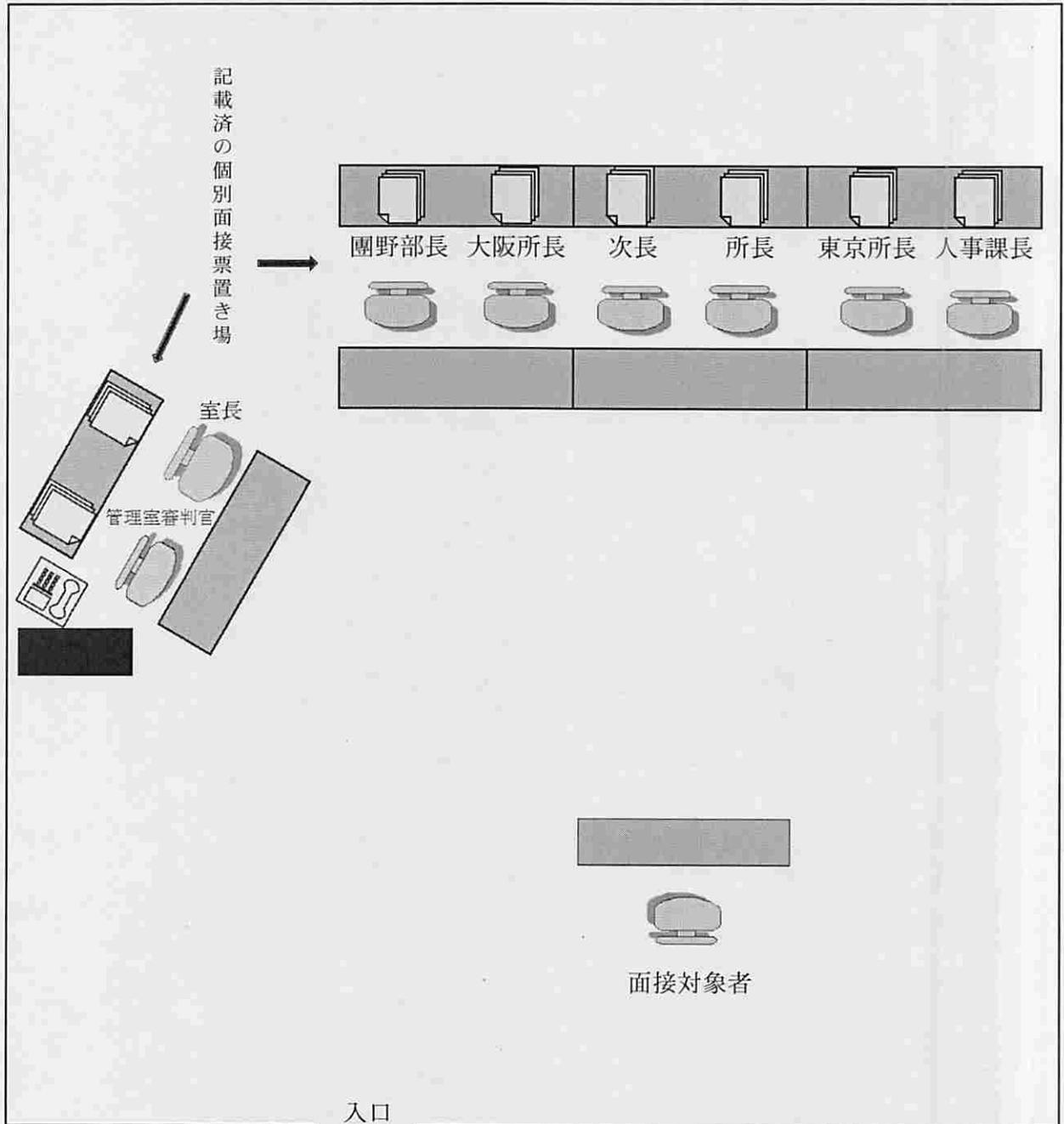


面接会場配席図

於：審判所大会議室(南430A)

平成30年1月16日(火) 9:30~18:00

平成30年1月17日(水) 9:30~15:15



面接日程表

○ 会場：国税不服審判所大会議室

平成30年1月16日（火）

面接対象者 集合時間	面接時間	面接対象者	資格	住所	勤務地	担当		備考
						主	副	
9:10	9:30 ~ 9:55					増田	團野	
9:35	9:55 ~ 10:20					森本	有働	
10:00	10:20 ~ 10:45					團野	西田	
10:25	10:45 ~ 11:10					増田	團野	
10:50	11:10 ~ 11:35					有働	森本	
11:15	11:35 ~ 12:00					西田	有働	
11:40	12:00 ~ 12:25					森本	増田	
(昼食)								
12:50	13:10 ~ 13:35					西田	森本	
13:15	13:35 ~ 14:00					増田	團野	
13:40	14:00 ~ 14:25					團野	西田	
14:05	14:25 ~ 14:50					森本	有働	
14:30	14:50 ~ 15:15					西田	増田	
(休憩)								
15:10	15:30 ~ 15:55					増田	西田	
15:35	15:55 ~ 16:20					有働	増田	この時間帯、團野部長は退室
16:00	16:20 ~ 16:45					西田	團野	
16:25	16:45 ~ 17:10					團野	森本	
16:50	17:10 ~ 17:35					森本	有働	
17:15	17:35 ~ 18:00					有働	増田	

面接日程表

○ 会場：国税不服審判所大会議室

平成30年1月17日（水）

面接対象者 集合時間	面接時間	面接対象者	資格	住所	勤務地	担当		備考
						主	副	
9:10	9:30 ~ 9:55					有働	西田	
9:35	9:55 ~ 10:20					森本	團野	
10:00	10:20 ~ 10:45					團野	増田	
10:25	10:45 ~ 11:10					増田	有働	
10:50	11:10 ~ 11:35					有働	森本	
11:15	11:35 ~ 12:00					西田	團野	
11:40	12:00 ~ 12:25					森本	有働	
(昼食)								
12:50	13:10 ~ 13:35					増田	西田	
13:15	13:35 ~ 14:00					團野	森本	
13:40	14:00 ~ 14:25					西田	有働	
14:05	14:25 ~ 14:50					有働	増田	
14:30	14:50 ~ 15:15					西田	團野	
/	15:15 ~ 17:00	集計作業・整理						
/	17:00 ~ 18:00	第2回選考委員会 (於：審判所所長室)						

進行担当（主担当試験官）用発言メモ

1 本人確認

どうぞ御着席ください。

【面接者が氏名を名乗らない場合】

まずお名前を確認します。

〇〇〇〇さんで間違いありませんね。

※ 履歴書と突合の上で、本人確認がとれたら、個別面接票の [] 欄にチェック を入れる。）

2 面接者の緊張の緩和のための導入

それでは面接試験を始めます。これからいろいろと御質問させていただきますが、普段の自分を出せるように、リラックスしてお答えください。

3 担当試験官等からの質問

別紙「面接時の質問項目」を参考に質問を行う。

4 任期の確認（面接の最後に必ず確認する。）

採用された場合、3年間（又は2年間）、国税審判官として、責任を持って職務を全うする必要があります。3年間の任期中に、御自身や御家族のことなどで、勤務することができなくなるような事情などはないですか。

5 面接終了

以上で面接を終了します。

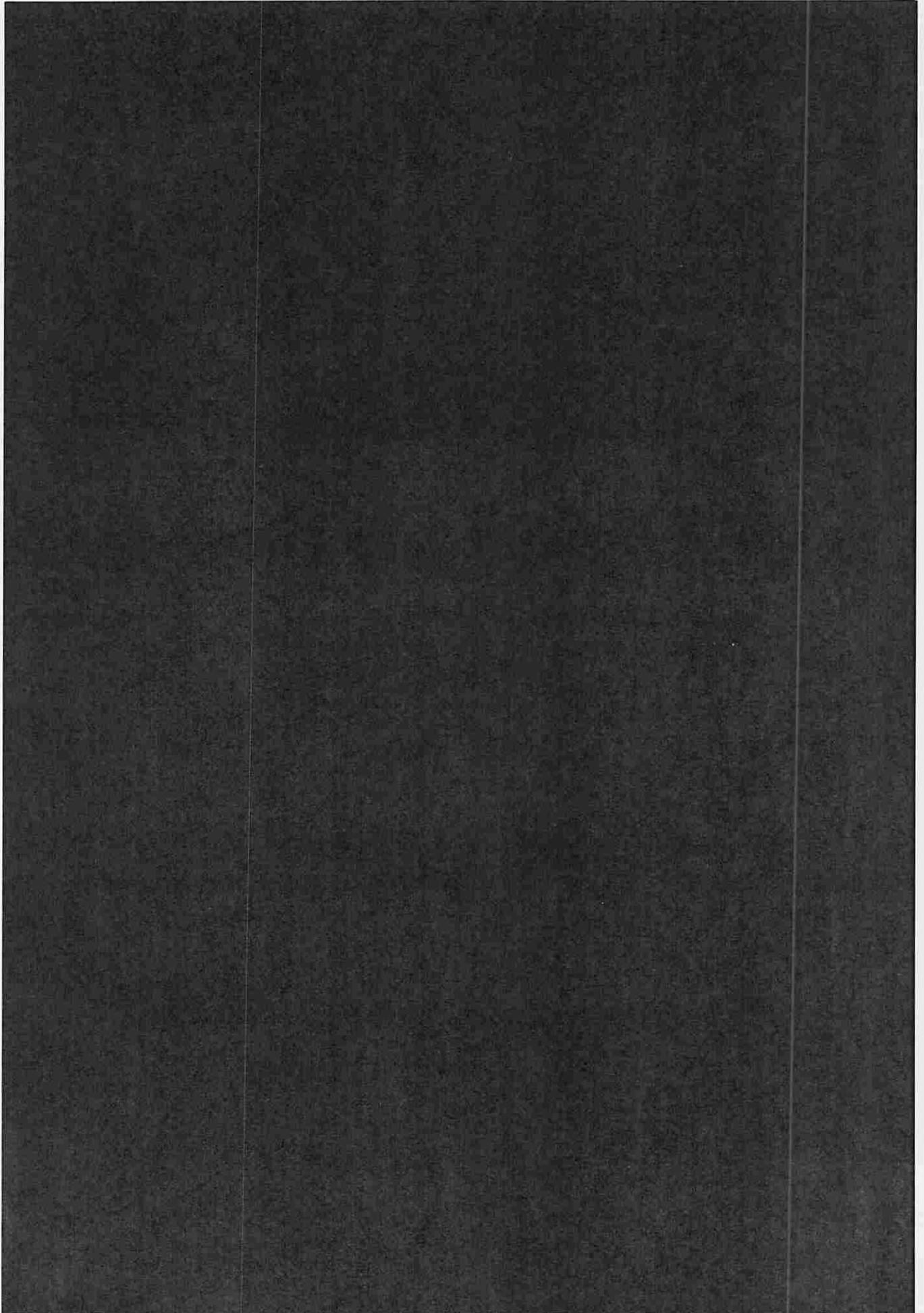
本日はお疲れ様でした。

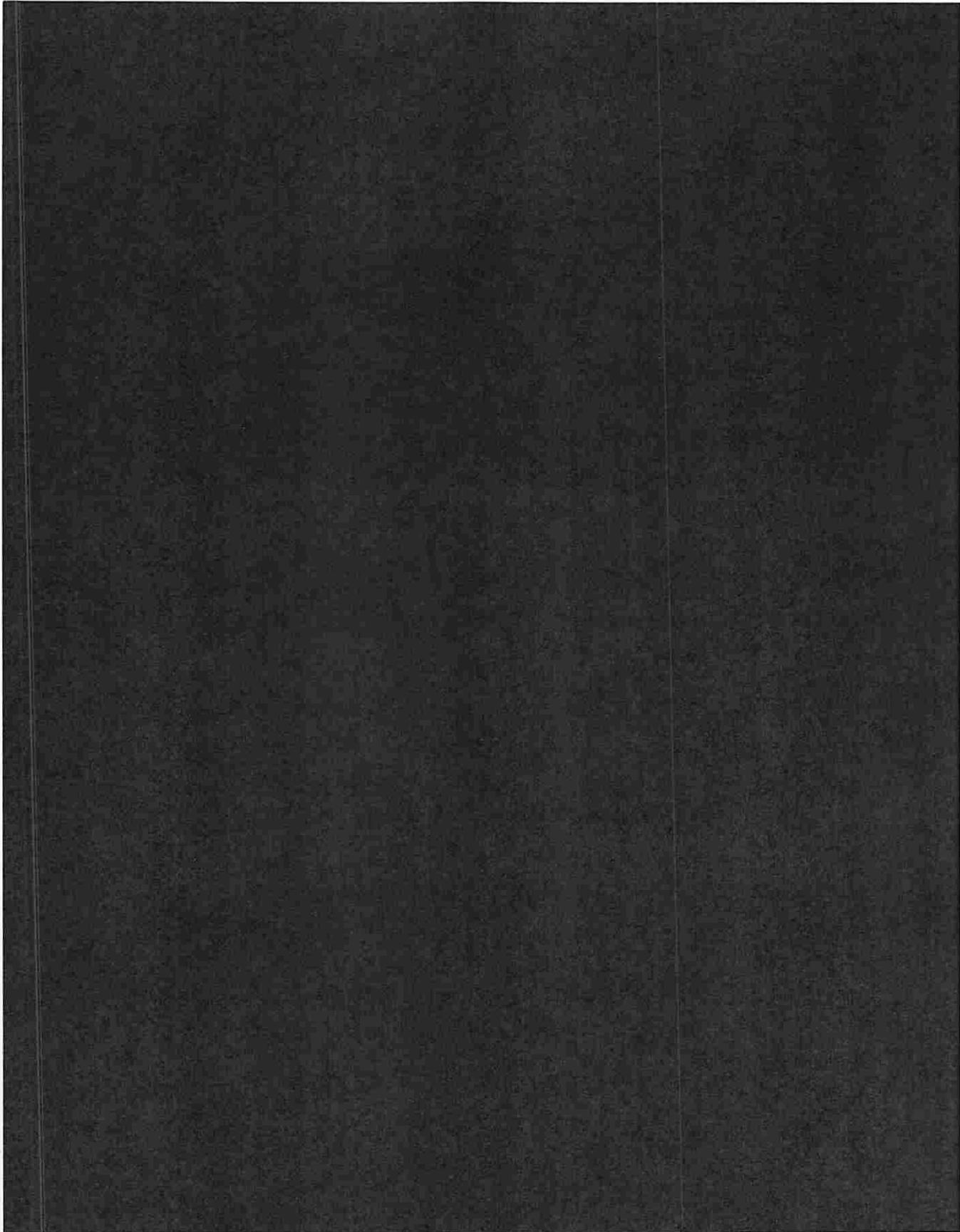
呼び込み（立会人）

面接準備が整ったら、立会人（管理室長）は、直前待機室 [] へ連絡する。

この連絡を受けた後、室長補佐は、面接対象者を面接会場まで案内する。

面接時の質問項目





評価の際に留意すべきこと

試験官は、自分でも気が付かずに次のような評価の偏りや誤差を生じていることがあるため、評価の際にはこれらの点にも十分留意して、公正な態度で評価を行う。

1 個人的好悪による誤差

試験官個人の好みあるいは相性といったものが評価に影響を与えることである。このような好悪についての個人差は、性格や興味などの面で特に強く表れる。

2 自己対比誤差

自己を基準にして面接対象者を評価することから生ずる誤差のことである。例えば、非常に几帳面な試験官が、ごく普通の程度の几帳面さを「だらしがない」と評価したり、能弁な試験官が口下手な面接対象者を低く評価したりするような傾向のことである。

3 中心化傾向・寛大化傾向・厳格化傾向

幾つかの段階に分けて評価を行うべきところ、中央の段階に集中させてしまう傾向のことを中心化傾向、「甘い」方に偏って評価しやすい傾向を寛大化傾向、「辛い」方に偏って評価しやすい傾向を厳格化傾向という。

中心化傾向は、評価に必要な情報を十分引き出していないために可もなく不可もないという評価をしてしまうことから生じやすく、これでは面接対象者を十分識別できないことになる。

寛大化傾向は、面接対象者を不採用にする責任を負いたくないという気持ちから起こりやすく、厳格化傾向は、直接の自分の部下として採用するかどうかといった場合など、評価の結果が直接自分に影響をもたらす際に起こりやすい。

4 ハロー効果

評価項目ごとの評価に当たって、第一印象とか全体的印象、あるいは、特に印象づけられた項目などに引きずられて、どの項目もその印象に合うように評価してしまう傾向のことである。

5 先入観による誤差

一定の対象に対する印象がある程度固定化され、単純化された観念によって評価することから生ずる偏りのことで、例えば、スポーツをする人は責任感が強いとか、筆跡の整った人は神経質であるというような、根拠のはっきりしない思い込みによって評価が左右されることをいう。そのほか、面接対象者の学歴等に対する偏見がある場合も、評価の誤りにつながりやすい。

