

# 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に基づく

## 人材活用方針

令和5年4月18日

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構

国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構（以下「機構」という。）は、量子科学技術による「調和ある多様性の創造」により、平和で心豊かな人類社会の発展に貢献することを基本理念とし、量子科学技術等に係る研究開発を通じて、新たな価値を創出・提供することで、経済・社会・環境が調和した持続可能な未来の実現に貢献することを目標としている。

その実現のため、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」第24条第1項の規定する内閣総理大臣の定める基準に基づき、機構の人材活用等に関する方針を以下のとおり定める。

### 1. 研究開発等の推進における若年研究者等の能力の活用に関する事項

- (1) 中長期目標期間終了時まで、外国人研究者の割合を10%以上、女性研究者の割合を15%以上、また、若手研究者の割合を25%以上にすることを目指し、環境整備を進める。
- (2) QSTリサーチアシスタント制度、連携大学院制度、実習生制度等により機構での研究開発業務を通じて大学院生、大学生の専門的知識と研究能力の育成を行う。また、海外研修員派遣制度、出向制度、クロスアポイントメント制度等の活用により内外での活躍の経験の場を設けるとともに、機構以外の場での活動を支援するため他機関の求人情報を提供するなど、キャリア支援を充実させる。また、創成的研究制度の活用により、研究者個々の自立と活躍の機会を与える。
- (3) 研究と出産・育児等を両立するための支援のため、裁量労働制度、フレックスタイム制度、研究支援要員助成制度及び、育児サービス支援等の既に導入している制度を活用するとともに、人事部とダイバーシティ推進室が連携し、女性研究者の能力活用のために有効な制度等について情報収集に努め、効果が認められるものは適宜導入を図る。また、両立支援、職員の意識改革などの検討を通じ、取組を進めるとともに職員の意識改革にもつなげる。
- (4) 学振外国人研究員、博士研究員等の様々な制度により外国人研究員を受け入れる。
- (5) 萌芽的・創成的研究制度を活用して研究開発力を強化するなど、特に若年研究者の能力を最大限発揮できるように取り組む。

## 2. 卓越した研究者等の確保に関する事項

- (1) 年俸制を適用することで、当該研究者に見合う給与を柔軟に決定し、特に優秀な研究者においては、年齢によらず能力に相応しい処遇とすることが可能である上席研究フェロー制度を活用する。また、招へい研究員制度等の仕組みを活用し、招へいする海外の優れた研究者を通して機構の研究開発力の強化を図る。
- (2) 毎年度の個人の人事評価を処遇に反映する。また、研究職に求められる研究活動や研究管理、アウトリーチ等の業務内容に応じた適切な評価、処遇を行えるよう、制度や格付けの基準等について適宜見直しを実施する。
- (3) 優れた研究者が集積するような世界をリードする機構となるべく研究開発基盤及び事務処理等を含めた制度を整備するとともに、研究開発を支援する技術職、事務職、医療職についても階層別研修等を実施することにより能力を高めるよう人材育成を計画的に進める。さらに、事務職においては、在籍年数、資質や育成を考慮の上、人事ローテーションに取り組む。また、イノベーションハブの枠組みを活用するなど、企業等と連携して研究開発の人材資源の機構への取込みを推進する。
- (4) クロスアポイントメント制度を活用して卓越した研究者の受入を実施する。

## 3. 研究開発等に係る人事交流の促進に関する事項

- (1) 研究職については、機構の研究活動を広げる上でも、人材を輩出し、研究ネットワークを広げることが重要であるとの観点から、人材の流動化を進める。また、労働契約法の特例を適用して、最長10年までの再任を可能とするとともに、運営費交付金以外で長期にわたり、予算確保の目途がある事業については、特定年俸制制度を活用し、優秀な人材の確保に努める。
- (2) QSTベンチャー支援制度を活用するほか、必要に応じ外部兼職、休職出向等により産学官との交流を進め、人材の流動性を高めるきっかけを作る。
- (3) 研究者の流動性を高めるため年俸制度を活用するとともに、研究開発成果の最大化に資するため、クロスアポイントメント制度等を利用した人事交流を進め、研究開発の推進強化及び新たな研究成果の創出を目指す。
- (4) 他機関の有する知見等をQSTに活かすため、在籍出向制度等を活用した人事交流の促進を図る。

## 4. その他研究開発等の推進のための基盤の強化のうち人材の活用等に係るものに関する重要事項

職員の採用計画の作成に当たっては、理事長のリーダーシップのもと、戦略的に取り組むべき分野に対し重点的に人員を振り分け、組織の基盤強化を図る。