

第 6 7 次南極地域観測隊『設営部門』公募分野一覧（担当と職務内容・条件）

○夏隊

担当	募集 人数	職務内容	条 件	公 募 整理番号
機械一般 (設備)	1	内陸での機械一般担当隊員の作業として、発電機や機械設備機器類全般の保守管理運用の他、車両整備や各種設営（電気設備、環境保全など）作業も行う事がある。 出発前（国内）は、現地での保守管理などに必要な資機材の調達を行い、輸送のための梱包等を行う。 次隊への準備として、保守管理や不具合対応の履歴および不足物資の情報などをとりまとめて国内に報告する。 帰国時に担当業務を報告書にして提出する。	・設備関連の保守点検に関して、作業経験を有していること。また、南極地域観測隊での設営部門の作業経験を有していると、より望ましい。 ・内陸での作業環境が大変厳しいことから（標高 3 8 0 0 m、滞在中の平均気温マイナス 3 0℃程度）、高地・寒冷地での作業経験を有していること。 ・機械一般担当隊員は、管理する発電機や機械設備機器類など対象設備が非常に多く、また、緊急を要する修理対応などが発生する場合があることから、南極地域観測隊の機械部門の作業知識を有しているか、以下のいずれかの資格または同等の資格を有していることが望ましい。 管工事施工管理技士、建築設備士 ・保守管理や物品の調達、各種報告について、PC を用いた事務作業ができること。具体的には、ワープロソフト、表計算ソフト、メールソフト、プレゼンソフトを使って事務作業並びに連絡・調整・報告ができること。	S-10

南極地域観測隊員として観測事業に携わることについて

(1) はじめに

南極地域観測は、国際協力の下に日本国が実施する事業の一つです。事業の遂行に当たっては、極地科学に関する研究や観測及び業務に係る複数の機関が担当分野の責任を負い、文部科学省に置かれている南極地域観測統合推進本部が省庁横断的にそれらを統合推進する責任を負っています。

日本の南極地域観測は、1957年（昭和32年）1月29日、南極大陸リュツォ・ホルム湾にある東オングル島に昭和基地建設を決めて以来、半世紀以上にわたって実施されています。この間、輸送に必要な船舶の老朽化等により一時中断があったものの、1961年（昭和36年）の南極条約の発効、極地観測継続の重要性などから南極地域観測事業は再開されました。その後、南極大陸にある日本の観測基地は、拡充整備され、観測と研究が中断することなく実施されています。世界的な観測網の拠点として、定常的な気象観測の継続実施やオゾンホールが発見、研究プロジェクトとしての月隕石・火星隕石を含む世界最多級の隕石の採取、氷床掘削で得た氷床コアの解析による過去数十万年にわたる気候変動の解明及び生態系や大気中の二酸化炭素量のモニタリングによる環境変動の研究など多くの観測研究の成果を得ています。

南極地域観測隊は、観測計画と設営計画の下に、毎年、新たに編成されます。南極地域に派遣される観測隊員は、上記本部長（文部科学大臣）から「観測隊員委嘱」をされます。隊長、副隊長及び隊員で組織される南極地域観測隊は、『南極観測の実施に必要な用務を一体となって遂行する。』ことが南極観測への参加を決定した1955年（昭和30年）11月の「閣議決定」のなかに示されています。

このように南極地域観測隊（JARE: Japanese Antarctic Research Expedition）は、極地観測における日本のナショナルチームといえます。

(2) 観測隊員に必要なナショナルチームの一員としての自覚

南極地域観測事業は、国の事業として多額の税金が投入され実施されています。その業務は国から「隊員委嘱」を受けた隊員が、観測隊長の命を受け実施するものであるということを全員が自覚しておかなければなりません。隊員一人一人の行動が観測隊の活動結果として南極本部へ報告されます。隊員は、極地観測における日本のナショナルチームを構成する誇りと意識を持って任務を遂行するとともに、国民の南極地域観測に対する信頼を損なうことのないよう、自らの行動に責任を持つ必要があります。

(3) 観測隊員として応募する前に理解すべきこと

1) 家族や職場との十分な意思疎通が必要なこと

南極地域という特殊な環境に赴くことは、家族や職場等の支援なしには成立しません。観測隊員となることについて、十分な説明のうえ理解と協力が得られることが第一歩です。特に家族にとっては、大きな決断を必要とする事柄です。不在中に予想される家庭や職場での諸事情への事前対処は、当然なすべきことであり、隊員は、南極地域に在る間にも家族や職場との十分な意思疎通を図ることが必要です。

これらの個人的事情について、なんらかの憂慮がある場合や問題が解決できない場合は、観測隊員となるべきではありません。

2) 必ずしも日本国内と同じ生活環境、職場環境ではないこと

南極への輸送は、地理的、財政的及び輸送体制の制限から優先順位をつけて必要最小限の物資を船積みします。従って、日本国内と全く同様の生活環境を保証するだけの、十分な物資を搬入することはできません。しかし万一、次の観測隊との交代が遅れた場合に備えて、1年分の燃料の備蓄と予備の食料は確保されています。また、昭和基地内のインフラは整備が進み、生活に必要な施設、設備が整っています。このような、限られた条件下にある極地での滞在には、何事にも優先順位や制限があり、それに従わざるを得ない場合があることを承知しておかなければなりません。

3) 医療環境の実情を理解し、納得すること

昭和基地の医療体制は、現在南極で越冬観測を実施している諸外国のものに比べ格段に優れたものです。しかし、南極地域という地理的事情は、救急、リハビリといった部分には厳しい医療環境をもたらします。

隊員候補者となった段階で、機会を設けて詳しい説明がありますが、特殊な環境下にある南極の医療について十分に理解、納得した上で観測隊員となる決断をすることが必要です。

「南極における医療の現状と限界についてのインフォームド・コンセント」については、(資料3)を熟読し、現状と限界を理解した上で応募してください。

4) 相互協力が欠かせないこと

「観測隊員としての業務を遂行する」に当たっては、隊員数が限られていることから、分野が異なる担当隊員相互の協力が不可欠です。基地機能の維持に必要な作業を実施するために、各人の担当分野以外の作業が命じられることがあります。

特に、作業計画が多い夏期作業期間においては、限られた人数、物資及び厳しい自然環境の下での業務遂行のため、作業時間が長時間に及ぶことも珍しくありません。このような時期においても、観測隊長の命令に従い各人の協調性と専門的能力をもって、一致団結して事にあたる必要があります。

5) 自分の身は、自分で守ること

各人が安全に対する意識を高める必要があります。観測隊全員の無事の帰国が「一体となって業務を遂行する責任」を果たした証の一つでもあります。基地の施設や設備が進歩しても南極の自然環境は不変です。隊員の事故は、多くの方面に影響を及ぼすものであることを自覚しておかなければなりません。

危険防止については、機会ごとに提供される情報やマニュアル等を確認しておくとともに「自分の身は自分で守る」という基本原則を常に念頭に置いておくことが必要です。

特に観測隊は、業務の遂行に必要な専門家による限られた人員で構成された集団であるため、万一発病等で職務の遂行ができなくなった場合、余人を充てることが困難な状況になります。発病は、事故と同様に個人のみならず観測隊の活動にも大きな影響を及ぼすものであることを自覚して日々生活することが必要です。

南極地域という特殊な環境での生活において、隊員は、医療担当隊員により実施される健康指導を守り、円滑な集団生活の創造に進んで協力するなど、身体、精神の両面の健康について自己の責任で管理しなければなりません。

6) 環境保護のため行動に制限があること

南極地域の環境保護については、「環境保護に関する南極条約議定書」、同附属書及びこれらに関する国内法が定められており、南極地域に立ち入る者の全てが「行動計画の確認申請」を行う対象になっています。これは南極地域で行う予定の行動について、環境大臣に申請し確認を受けたものに限られるので、申請に当たっては事前に十分な行動の確認が必要であるとともに、現地にあっては確認を受けた以外の行動をしてはなりません。また、個人で石を持ち帰ること、動物に接近して驚かす等の行為の禁止や廃棄物の抑制と制限など法律により禁止又は制限される行為について充分理解し業務を遂行することが必要です。

南極地域観測隊の医療の現状と限界

南極は、極寒、強風、極夜の存在など、厳しい自然環境であるだけでなく、観測隊員は、少人数からなる閉鎖的な環境で数か月から 1 年以上の期間を過ごすことになります。

様々な技術が進歩を遂げている現代においても、南極での活動は国内とは比較にならない危険を伴いますが、観測隊ではいかなる時も人命を最優先とし、怪我をした際や病気が発症した際には医療隊員を中心に最善の処置を行います。

国立極地研究所では、隊員の生命と健康を守るための医療設備や治療薬の整備拡充を図っていますが、南極という特殊な環境から、医療面で数々の制約があります。

本稿は、南極地域観測隊における医療の現状と限界について説明したものです。

南極地域観測隊に参加される方は、以下に記す文章をよくお読みいただき、十分にご理解ください。また、参加される方ご自身だけでなく、ご家族にも十分に理解して承諾していただく必要があります。

なお、南極では上記のような厳しい環境での生活となりますので、隊員候補時の身体検査については、細部にわたる身体検査が実施されます。その身体検査において、観測隊の出発までに解決しておくべき健康面での条件を付された場合は、出発前までにしっかりと治療等を行い、付された条件を解決しておく必要があります。解決できない場合は、観測隊への参加はできません。また、隊員決定後も南極での活動に支障のないように体調管理が求められます。

1. 医師体制について

南極地域観測隊では、昭和基地を拠点に活動する本隊と本隊とは離れて行動する別動隊があり、それぞれ医師の体制が異なります。ここでは、本隊と別動隊の基本的な体制について説明します。

※当該隊の医療体制等の詳細については、隊員編成が決定した後にお知らせします。

(1) 本隊…昭和基地を拠点に活動する隊

- ・医療隊員として原則 2 名の医師が参加します。
- ・南極において求められる医療技術と経験を備えた医師を選抜していますが、医療の領域については、参加する医師により専門分野の違いがあります。専門分野外の医療技術は出発前に必要な研修を行います。
- ・昭和基地では衛星回線を利用した遠隔医療システムが整備されており、このシステムを利用することにより、必要に応じて国内の専門医のサポートを受けることができます。
- ・看護師、検査技師、放射線技師などは配置されていないため、人手が必要な場合には医師以外の隊員の協力を得てこれらの業務を行います。そのため、例えば国内では外科手術の場合、外科医 2 名、麻酔科医 1 名、看護師 2 名で通常行なわれることと比べると、昭和基地では医療業務に支障や様々な制約が生じます。
- ・昭和基地への往復時の南極観測船「しらせ」乗船中、夏期間、越冬期間によって医師体制が変わります。

基本的な医師体制

	「しらせ」乗船中（往路）	「しらせ」乗船中（復路）	夏期間	越冬期間
当該隊	2 人		2 人	2 人
前次隊		2 人	2 人	
「しらせ」※	2 人	2 人	2 人	
合計	4 人	4 人	6 人	2 人

※海上自衛隊の医師と歯科医師

※「しらせ」トッテン氷河沖観測（2月下旬～4月上旬）は別途1名の医師を配置

（2）別動隊…本隊とは別に行動する隊

1) 内陸旅行隊…雪上車で南極大陸内陸部を移動しながら調査活動を行う隊

- ・内陸旅行隊の隊編成により医療隊員が同行する場合としない場合があります。同行する場合は、基本的に1名です。

2) 外国基地を活動拠点とする隊

- ・活動拠点にする基地の医療体制に拠ります

3) 専用観測船で活動する隊

- ・観測船の医療体制に拠ります。

2. 基本的医療設備について

（1）本隊…昭和基地を拠点に活動する隊

- ・昭和基地には、外科的手術が可能な設備のほか、レントゲン撮影装置、生化学検査機などが整えられていますが日本国内と同等の医療水準を望むのは難しい事が多いです。「しらせ」乗船中についても同様です。

（2）別動隊…本隊とは別に行動する隊

1) 内陸旅行隊…雪上車で内陸を移動しながら調査活動を行う隊

- ・外科的手術が可能な設備はなく、持参する医療機器にも大きな制限があります。

2) 外国基地を活動拠点とする隊

- ・諸外国の基地の設備に拠ります。
- ・キャンプ活動に備えて医療機器を持参しますが、大きな制限があります。

3) 専用観測船で活動する隊

- ・観測船の医療設備に拠ります。

3. 医薬品について

現地で発症した病気や怪我に対する治療薬は、新たに発症するであろうと予測した患者数をもとにその種類と量を決め、計画的に持参しています。しかし自ずと限度があり、不足するものがあっても観測活動中には取り寄せることができません。

もともと持病があり、日常的に服用している薬がある場合は、医療担当隊員と相談の上、別途自費で出国から帰国までの期間分を準備して下さい。持病を申告せず必要な持病薬を持ち込まないことによって万一重症化した時には、十分な対処をできない可能性が高いため、何らかの薬を常用している場合は、医療担当隊員と相談したうえで、必ず準備をして出発して下さい。

4. 緊急搬出について

緊急搬出とは、南極では対応できない病気や怪我が発生した際、文明圏にある医療機関を受診するために航空機または船舶を利用して急遽南極から文明圏へ傷病者を搬出することを言います。

国内では、一般の病院で対応困難な病気や症状を患者が呈する場合には、さらに高度の医療を行うため専門病院に移送する場合がありますが、南極から高度な治療が可能な大陸（オーストラリア、アフリカ、南米など）

への緊急搬出は、非常に困難です。

夏期には観測船の航路変更による緊急対応、諸外国や各国基地の協力による航空路活用などの可能性はありますが、冬期の緊急搬出は不可能です。

5. 野外活動時のリスクについて

基地を離れた野外での行動時の事故や急病について、ファーストエイド等の準備はされていますが、それだけでは適切な処置ができない場合があります。また、天候条件などにより、昭和基地などの治療設備がある拠点へ迅速に収容することが困難な場合があります。

6. 後遺症について

昭和基地の医療施設は急性期疾患を中心とした設備を備えておりますが、慢性期疾患への対応や機能回復訓練を想定していません。そのため、国内では残らない後遺症や機能障害が、南極では発生する可能性があります。別動隊についても同様です。

7. 帰国命令（強制帰国）について

身心上の安全に問題があると診断された場合、隊長及び副隊長（以下、隊長等）の判断により、強制的に帰国させる場合があります。

8. 妊娠および出産について

南極では、妊娠・出産にともなって生じる疾病（流産、胎盤剥離、妊娠中毒症、帝王切開、未熟児医療など）に対応することはできません。妊娠した場合は、母体と胎児に危険が生じたり、その対応のために観測隊の計画が大幅な縮小、変更を余儀なくされたりすることが予想されます。また、前述のように緊急搬出は非常に困難です。

なお、昭和基地で越冬する女性隊員、同行者については、観測船が帰国する時点で妊娠反応試験を実施することを承諾していただきます。妊娠が確定した場合は、隊長等が帰国を命令することがあります。

9. 個人情報の取扱いについて

診療に関する個人情報は日本国内と同様に保護され、原則として診療情報の提供には本人の同意を求めます。ただし、南極という特殊状況下に於いて、隊の運営上必要と判断される場合は、本人の承諾を得る前に、医療隊員が隊長等並びに国内医師及び南極観測センターに、傷病名や疾患名とその予後を報告する場合があります。また、通信回線を用いた遠隔医療の運営や情報交換に際しては、個人情報の保護に努めますが、その保護には限界があります。

なお、隊員候補者の健康判定のために実施した個人健康診断データ及び、南極行動中に得られた定期健康診断を含む医学医療データは、昭和基地における健康管理や安全性向上のための貴重な基礎資料となります。将来的な医療改善と医学研究推進のため、個人を特定できない形で活用することがあります。

<参考資料：承諾書の提出は正式な隊員決定後となります>

第67次南極地域観測隊長 殿

「南極地域観測隊の医療の現状と限界」に示された南極地域観測隊の医療の現状と限界、危険について説明を受け、自身がその内容を理解した上で家族にも説明し、家族に同意を得た上で観測隊への参加を承諾致します。

第67次隊（夏・越冬）（隊員・同行者）

署名(自署) 日付 年 月 日

この書類の正本は国立極地研究所で5年間保管します。隊員・同行者はコピーを保存してください。

観測隊員に求められる資質

南極は、極寒、強風、文明圏からの隔絶など厳しい環境にあります。その中で業務を遂行する南極地域観測隊は、チームワークが非常に重要であり、観測又は設営に従事する南極観測隊員は、以下のような条件下で自己の能力を最大限に発揮できる資質を有していることが不可欠であり、選考の基準となります。

1. 南極地域観測隊員としての自覚と責任

日本南極地域観測隊は、半世紀以上にわたる輝かしい歴史を有しており、かつその観測成果は、国際的協力体制の下で地球環境システムの解明のために活用されている。この名誉ある観測隊の一員としての誇りを常に自覚し、どのような環境に置かれた場合でも、責任ある行動をとることができる人物であること。

2. 心身ともに健康であること

南極という厳しい環境で任務を遂行するためには、強健な身体を有することが求められる。さらに、閉鎖社会の中で他の隊員と共に、業務のみならず衣食住も共にするため、心の健康も重要である。特に越冬隊員については身体能力のみならず、長期間にわたり文明圏から隔絶された南極生活に耐えられるだけの高い精神力・適応力・協調性が必要である。

なお、南極地域観測隊の医療体制は、妊娠及び出産に対応していないため、妊娠している者は、隊員となることができない。

3. 隊長の指示及び諸規則に従うこと

観測隊は、隊長の指揮権下で行動することになっているため、隊長の指示及び命令に従うとともに、隊員となった際に渡される「南極地域観測隊員必携」に掲げてある諸規則を遵守できる人物であること。

4. 観測隊のために積極的に協調性を発揮すること

南極観測隊は限られた隊員で維持されるため、各自が持てる知識・能力をフルに発揮し職務に当たることが必要である。また、担当分野を超えた積極的な交流・協力も欠かせない。例えば、夏期間の作業における設営部門の建設作業の支援、越冬隊における除雪作業など、観測隊及び基地の維持に必要な多くの作業を隊長の命令に従い、一致団結して行うことのできる人物であること。

5. 高度な専門性と柔軟な対処能力

南極観測隊は専門家の集団である。隊員の専門分野における能力及び経験が十分に発揮されてこそ観測活動が成り立つと言っても過言ではない。個々の隊員には高度な専門的能力が求められるのみならず、想定外の問題が発生した場合にも迅速に対処できる幅広い知識と柔軟な対処能力が必要である。このためには、専門分野以外にも意欲的に取り組める人物であること。

身体検査の項目

科名	区分	検 査 内 容
内 科	尿 検 査	沈渣、尿中一般検査(潜血)
	糞 便 検 査	潜血 2回
	血 液 検 査	赤血球、ヘマトクリット、血色素量、白血球、血小板、血液像、PT、APTT
	血 清 検 査	ABO式血液型、Rh式血液型、HBs抗原(RPHA法) HBs抗体(PHA法)、CRP、RF、HCV、T-スポット.TB
	梅 毒 検 査	RPR、TPHA
	H T L V III 抗 体 検 査	感染症血清反応HIV抗体
	生理機能検査	肺機能分画測定、フローボリュームカーブ、負荷心電図、 腹部超音波
	神経学的検査	腱反射検査
	肝臓機能検査	GOT、GPT、AL-P、総ビリルビン、LAP、グルコース アミラーゼLDH、 γ -GTP、総蛋白量、アルブミン 総コレステロール、HbA1C、中性脂肪、HDLコレステロール
	腎臓機能検査	Na、K、Cl、Ca、P、BUN、クレアチニン、尿酸
	胸部X線撮影	大角2枚
	胃カメラ検査	胃・十二指腸ファイバースコピー
	内 科 診 察	問診、打聴診、血圧測定、直腸診
眼 科		精密眼底検査(両眼)、矯正視力検査、眼圧検査、色覚検査 細隙燈顕微鏡検査
耳 鼻 科		標準純音聴力検査
歯 科		歯科検査一般、パントモ撮影(パントモ撮影は越冬隊のみ)
	総 合 判 定	
精 神 科	面 接	
	脳 波	脳波検査、頭部CTスキャン
	心 理 テ ス ト	TPI、YG
	総 合 判 定	

●55歳以上の候補者を対象とする検査項目

検査項目	脳MRI/MRA、頸動脈超音波検査、胸部単純CT 血液検査にPSA追加(男性のみ)
------	--

●女性越冬隊員候補者を対象とする検査項目

検査項目	問診:既婚・未婚の別、月経・妊娠に関する情報、婦人科的既往症 内診:スミア病理検査、超音波検査(子宮・卵巣のチェック)、乳房検査
------	---

- (注) ・夏隊員候補者は、上記のうち精神科検査を除く。
 ・再検査の必要がある場合は、上記以外の精密検査を行う場合がある。

情報・システム研究機構特定有期雇用職員就業規則

平成19年 4月 1日
 制 定
 最近改正 令和 6年 3月18日

第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定及び情報・システム研究機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第3条第2項の規定により、情報・システム研究機構（以下「機構」という。）に勤務する特定有期雇用職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 特定有期雇用職員の就業に関し、この規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法（平成15年法律第112号）及びその他の法令の定めるところによる。

(労働協約の優先)

第2条 この規則に定めた事項であっても、労働協約に別の定めがあるときはこれによるものとする。

(定義)

第3条 この規則における特定有期雇用職員とは、期間を定めて雇用する者（職員就業規則の適用を受ける者を除く。）で、1週間の所定の勤務時間が38時間45分である者のうち、原則として1年以上で雇用契約期間を定める者とする。ただし、第37条の規定により期間の定めのない雇用となった者を含む。

2 特定有期雇用職員の名称及び従事すべき業務の内容は、別表第1に掲げるとおりとする。

3 前項の規定にかかわらず、特定有期雇用職員の雇用に当たり機構長が特に必要と認める場合には、別表第1によらない名称及び職務内容とすることができる。

4 この規則における職員とは、職員就業規則の適用を受ける者とする。

(適用範囲等)

第4条 この規則は、前条に定める特定有期雇用職員に適用する。ただし、一部の特定有期雇用職員の就業等について別段の定めがある場合には、その定めに従う。

(権限の委任)

第5条 機構長は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

(遵守遂行)

第6条 機構及び特定有期雇用職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第7条 特定有期雇用職員の採用は、選考によるものとする。

2 選考に関し必要な事項は、別に定める。

(配置)

第8条 特定有期雇用職員の配置は、機構の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(雇用契約)

第9条 特定有期雇用職員の雇用契約期間は、3年（労基法第14条第1項第1号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する特定有期雇用職員については5年）以内とする。

2 前項にかかわらず、雇用契約期間は、外部資金等の継続する期間を超えることはできない。

3 機構の業務上の必要があり、第1項の雇用契約期間が終了した特定有期雇用職員を引き続き雇用する必要がある場合には、雇用契約期間中の勤務実績等を考慮の上、第1項に規定する雇用契約期間で、かつ前項に規定する期間の範囲内で、雇用契約を更新することができる。この場合、雇用契約については改めて締結することを要する。

4 第1項及び前項の規定にかかわらず、機構に期間を定めて雇用されていた者を引き続いて雇用する場合の雇用契約期間は、当該者との2以上の雇用契約期間を通算した期間が5年（研究等に専ら従事する者（特任教員及び特任研究員等）及び学術支援専門員、学術支援技術専門員の雇用契約期間は10年）を超えないものとする（研究等に専ら従事する者が機構に雇用されていた期間のうち、大学に在学している期間は雇用契約期間に含まないものとする。）。ただし、機構長が認めた場合はこの限りではない。

5 特定有期雇用職員の雇用契約の締結は、年齢が満64歳（別表第1に掲げる特定有期雇用職員のうち特任教員、特任研究員については満65歳）に達する日の属する事業年度を超えて行うことはできない。

6 前項の規定にかかわらず、機構が特に必要と認めた特定有期雇用職員については、前項に定める事業年度を超えて雇用することができる。当該雇用の手続きについては、別に定める。

7 雇用契約の更新により引き続き雇用されている特定有期雇用職員については、雇用契約期間の満了により労働契約を終了させる場合には、少なくとも30日前にその旨予告するものとする。ただし、当該契約期間満了後に更新を行わないことをあらかじめ通知している場合は、この限りではない。

(労働条件の明示)

第10条 特定有期雇用職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、あらかじめ次

の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間及び契約更新に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻，所定勤務時間を超える労働の有無，休憩時間，休日並びに休暇に関する事項
- 五 退職に関する事項
(提出書類)

第11条 特定有期雇用職員に採用が決定された者は，次の各号に掲げる書類を機構が指定する期限までに，速やかに提出しなければならない。ただし，機構は，書類の一部を省略させることがある。

- 一 履歴書
- 二 卒業証明書
- 三 住民票記載事項の証明書
- 四 健康診断書
- 五 次項で定める本人確認の書類の写し
- 六 その他機構において必要と認める書類

2 前項第六号で定める書類の写しは次のいずれかのものとする。

- 一 個人番号カード
- 二 写真付き身分証明書等（運転免許証、運転経歴証明書、旅券、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳、在留カード又は特別永住者証明書）
- 三 その他行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）で規定する本人確認の書類

3 第1項の規定にかかわらず，機構が認める場合には，第1項各号に定める書類に代わる書類の提出をもって，第1項の書類の提出があったものとみなすことができる。

4 前3項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは，特定有期雇用職員は，所要の書類により，その都度速やかに機構に届け出なければならない。

5 正当な理由がなく，指定する期限までに第1項の手続きを怠った場合は，採用を取り消すことができる。

第2節 配置換

(配置換)

第12条 特定有期雇用職員は，業務上の必要により配置換を命じられることがある。

2 特定有期雇用職員は，正当な理由がないときは，前項に基づく命令を拒否することができない。

第3節 退職

(退職)

第13条 特定有期雇用職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、その身分を失う。

- 一 退職を願い出て、機構長から承認されたとき
- 二 雇用契約の期間が満了したとき
- 三 死亡したとき
- 四 第39条に規定する定年による退職の日に達したとき

(自己都合退職に係る規定の準用)

第14条 特定有期雇用職員の自己都合退職については、職員就業規則第20条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第4節 解雇

(解雇に係る規定の準用)

第15条 特定有期雇用職員の解雇については、職員就業規則第23条第2項、同条第3項及び第24条の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第5節 退職後の責務

(退職後の責務に係る規定の準用)

第16条 特定有期雇用職員の退職後の責務については、職員就業規則第25条及び第26条の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第3章 給与

(給与の種類、計算期間及び支給日)

第17条 特定有期雇用職員の給与の種類、計算期間及び支給日は、次の表に掲げるとおりとする。

給与の種類	給与の計算期間	給与支給日
(1) 基本給 (2) 諸手当 通勤手当 CSIRT手当	一の月の初日から末日まで	その月の17日(ただし、その日が日曜日に当たるときは、15日、その日が土曜日に当たるときは、16日、その日が月曜日で休日に当たるときは、18日)

航空手当 極地観測手当 時間外勤務手当 休日給 在宅勤務手当	一の月の初日から末日まで	翌月の１７日（ただし、その日が日曜日に当たるときは、１５日、その日が土曜日に当たるときは、１６日、その日が月曜日で休日に当たるときは、１８日）
寒冷地手当	一の年の１１月から３月まで	その月の１７日（ただし、その日が日曜日に当たるときは１５日、その日が土曜日に当たるときは、１６日、その日が月曜日で休日に当たるときは、１８日）
競争的研究費 特別手当		１０月１７日又は２月１７日（ただし、その日が日曜日に当たるときは、１５日、その日が土曜日に当たるときは、１６日、その日が月曜日で休日に当たるときは、１８日）

（給与の支払いに係る規定の準用）

第１８条 特定有期雇用職員の給与の支払いについては、情報・システム研究機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第３条から第９条まで（第４条第５項及び第７条第１項中の基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、都市手当、広域異動手当を除く。）の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

（基本給）

第１９条 特定有期雇用職員の基本給は、別表第１に掲げる特定有期雇用職員の別に、別表第２に定める号と基本給月額により支給する。

- ２ 前項の基本給月額については、その者の職務経験、業績等及び従事すべき業務の内容並びに職員との均衡を考慮して決定する。
- ３ 前２項の規定にかかわらず、研究・教育上の業務が認められ極めて権威のある賞を受賞した者、研究・教育活動が極めて顕著であると評価された者又はこれらと同等と認められる業績がある者については、この限りではない。
- ４ 雇用契約期間中、基本給月額は改定しない。ただし、前事業年度において勤務成績が極めて良好である場合に限り、当該事業年度当初において上位の基本給月額に改定することができるものとする。

- 5 第1項に基づく基本給月額、職員給与規程の規定に基づく基本給月額等の改訂があった場合には、準拠して改訂することがある。
- 6 第3条第3項により雇用される者の基本給月額については、その都度機構長が定める。
- 7 前6項の規定にかかわらず、学振特別研究員の基本給は、別表第2の2に定める号と基本給月額により支給する。ただし、特別な事情があると機構長が認める場合には、同表に定める額を超える額とすることができる。

(給与の特例等に係る規定の準用)

第20条 特定有期雇用職員の給与特例等については、職員給与規程第20条(第20条第2項中の基本給の調整額、扶養手当、都市手当、広域異動手当、期末手当を除き、同条第3項から第7項までの基本給等から基本給の調整額、扶養手当、都市手当、広域異動手当、期末手当を除く。)から第22条までの規定(ただし、第21条の2及び第21条の3を除く。)を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

(通勤手当、CSIRT手当、時間外手当、休日給、在宅勤務手当、寒冷地手当及び競争的研究費特別手当の規定の準用)

第21条 第17条に定める通勤手当、CSIRT手当、時間外勤務手当、休日給、在宅勤務手当、寒冷地手当及び競争的研究費特別手当については、職員給与規程第29条、第30条の2、第33条、第34条、第34条の2、第37条及び第37条の2の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

(航空手当)

第22条 第17条に定める航空手当については、職員給与規程第31条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するほか、次の表の左欄に掲げる第31条第2項の表の字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

一般職基本給表(一) 4級以上の級 教育職基本給表 3級以上の級	特任専門員・特任技術専門員基本給表 28号以上の号 特任教員・特任研究員基本給表 18号以上の号
一般職基本給表(一) 3級及び2級 教育職基本給表 2級	特任専門員・特任技術専門員基本給表 10号から27号までの号 特任教員・特任研究員基本給表 8号から17号までの号
一般職基本給表(一) 1級	特任専門員・特任技術専門員基本給表 9号以下の号
教育職基本給表 1級	特任教員・特任研究員基本給表 7号以

	下の号
--	-----

(極地観測手当)

第23条 第17条に定める極地観測手当については、職員給与規程第32条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するほか、次の表の左欄に掲げる第32条第2項の表の字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

一般職基本給表 (一) 7級以上の級 教育職基本給表 5級以上の級 医療職基本給表 4級以上の級	特任教員・特任研究員基本給表31号以上の号
一般職基本給表 (一) 6級, 5級及び4級 教育職基本給表 4級及び3級 医療職基本給表 3級及び2級	特任専門員・特任技術専門員基本給表28号以上の号 特任教員・特任研究員基本給表18号から30号までの号
一般職基本給表 (一) 3級 教育職基本給表 2級 医療職基本給表 1級	特任専門員・特任技術専門員基本給表15号から27号までの号 特任教員・特任研究員基本給表8号から17号までの号
一般職基本給表 (一) 2級 教育職基本給表 1級	特任専門員・特任技術専門員基本給表10号から14号までの号 特任教員・特任研究員基本給表7号以下の号
一般職基本給表 (一) 1級	特任専門員・特任技術専門員基本給表9号以下の号

(クロスアポイントメント制度適用者の給与)

第23条の2 情報・システム研究機構クロスアポイントメント制度に関する規程（以下「クロスアポイントメント規程」）に基づき、クロスアポイントメント制度を適用する職員の給与については、機構とクロスアポイントメント規程第2条第2項に定める機関との協議によるものとする。

第4章 服務

(服務に係る規定の準用)

第24条 特定有期雇用職員の服務については、職員就業規則第28条から第36条までの規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇

用職員」と読み替えて準用するものとする。

第5章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間及び休暇等に係る規定の準用)

第25条 特定有期雇用職員の勤務時間及び休暇等については、職員就業規則第37条の規定を準用する。この場合において、同条中並びに情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」、「一の年（1月1日からその年の12月31日までの一暦年）」とあるのは「一の年（4月1日から翌年の3月31日までの一事業年度）」と読み替えて準用するものとする。

(在宅勤務に係る規定の準用)

第25条の2 特定有期雇用職員の在宅勤務については、職員就業規則第37条の2の規定を準用する。この場合において、同条中及び情報・システム研究機構職員在宅勤務規程中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用する。

第6章 研修

(研修に係る規定の準用)

第26条 特定有期雇用職員の研修については、職員就業規則第38条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第7章 表彰

(表彰に係る規定の準用)

第27条 特定有期雇用職員の表彰については、職員就業規則第39条（同条第1項第2号を除く。）の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第8章 懲戒等

(懲戒に係る規定の準用)

第28条 特定有期雇用職員の懲戒については、職員就業規則第40条から第43条までの規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第9章 安全及び衛生

(安全・衛生管理に係る規定の準用)

第29条 特定有期雇用職員の安全及び衛生管理については、職員就業規則第44条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読

み替えて準用するものとする。

第10章 女性

(女性に係る規定の準用)

第30条 女性である特定有期雇用職員の就業制限等については、職員就業規則第45条から第48条までの規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第11章 出張

(出張に係る規定の準用)

第31条 特定有期雇用職員の出張については、職員就業規則第49条及び第50条の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第12章 災害補償

(災害補償に係る規定の準用)

第32条 特定有期雇用職員の災害補償については、職員就業規則第51条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第13章 退職手当

(退職手当)

第33条 特定有期雇用職員には、退職手当は支給しない。

第14章 育児休業及び介護休業

(育児休業及び介護休業に係る規定の準用)

第34条 特定有期雇用職員の育児休業及び介護休業については、職員就業規則第53条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第15章 福利厚生

(社会保険等)

第35条 機構長は、特定有期雇用職員が国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）に定める基準により、被保険者に該当するときは、遅滞なく必要な手続きを行うものとする。

第16章 雑則

(知的財産の取扱い)

第36条 特定有期雇用職員の知的財産の取り扱いについて必要な事項は、情報・システム研究機構職務発明等規程に定めるところによる。この場合において、同規程に定める「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。

第17章 期間の定めのない雇用への転換

(期間の定めのない雇用への転換)

第37条 この規程により雇用される期間その他機構における期間の定めのある雇用の期間を通算した期間が5年を超える者が、所定の様式により期間の定めのない雇用への転換を申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより、当該契約の期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前項の申し出については、現に締結している契約の期間の満了する日の30日前までに申し出るよう努めるものとする。

3 第1項の規定により期間の定めのない雇用となった者については、期間を定めて雇用されることを前提とする規定は適用しない。

(期間の定めのない雇用への転換の特例)

第38条 次の各号に掲げる者に対する前条第1項の規定の適用については、同条中「5年」とあるのは「10年」とする。

- 一 特任教員
- 二 特任研究員
- 三 学術支援専門員
- 四 学術支援技術専門員
- 五 学振特別研究員

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日)

第39条 第37条の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、満65歳とし、退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。ただし、満65歳に達した日以後定年退職日までの間に退職した場合も定年退職とする。

2 前項の定年年齢に達した日以後に期間の定めのない雇用となった者については、期間の定めのない雇用となった日を当該定年年齢に達した日とみなし、その日以後の最初の3月31日に退職する。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職後の再雇用)

第40条 第37条の規定により期間の定めのない雇用となった者が、前条の規定による定年退職の日の30日前までに所定の様式により再雇用を申し出たときは、当該退職した日の翌日から満65歳に達する日以後の最初の3月31日までの間、1年を超えない範囲の期間（3月31日までの期間に限る。）を定めて採用し、更新することができる。

第 18 章 休職及び復職

(休職及び復職)

第 41 条 特定有期雇用職員の休職及び復職については、職員就業規則第 15 条から第 18 条の規定を準用する。この場合において、「職員」とあるのは「特定有期雇用職員」と読み替えて準用するものとする。ただし、準用による休職の期間が休職する特定有期雇用職員の雇用契約期間を超える場合は、休職の期間を雇用契約期間の末日までとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 情報・システム研究機構非常勤職員就業規則（平成 16 年 4 月 1 日制定）、情報・システム研究機構非常勤職員の給与等に関する規程（平成 16 年 4 月 1 日制定）、情報・システム研究機構研究業務等に従事する非常勤職員の就業の特例に関する規程（平成 17 年 4 月 1 日制定）及び情報・システム研究機構における南極地域観測事業に従事する非常勤職員の雇用契約期間等の特例に関する規程（平成 18 年 4 月 1 日制定）は廃止する。

(年次有給休暇の継承)

- 3 平成 19 年 3 月 30 日又は同年 3 月 31 日に在職していた非常勤職員が、施行日において引き続いて特定有期雇用職員として雇用された場合におけるその者の施行日の前々日又は前日における年次有給休暇の残日数については、情報・システム研究機構職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第 20 条の規程を準用する。この場合において、同条中「一の年における年次有給休暇の 20 日を超えない範囲内の残日数を限度として当該年の翌年」とあるのは「年次有給休暇の 20 日を超えない範囲内の残日数を限度として施行日」と読み替えて準用するものとする。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成 20 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 施行日をまたいだ雇用契約を締結している者の基本給月額、改正後の別表第 2 に定

める基本給月額に関わらず、既に締結済みの雇用契約期間が終了するまで変更しないものとする。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

(雇用契約に関する経過措置)

- 2 施行日の前日において雇用されていた特定有期雇用職員であって、施行日において引き続き特定有期雇用職員として雇用されている者は、施行日以降の引き続く雇用契約終了までの間、施行日の前日に適用を受けていた改正前の特定有期雇用職員就業規則第9条を適用する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成27年9月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

(期間の定めのない雇用への転換)

- 2 第37条の規定は、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用契約について適用する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則
(施行期日)

この規則は、令和元年12月1日から施行する。

附 則
(施行期日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則
この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則 (令和4年3月17日改正)
この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則 (令和5年7月31日改正)
この規則は、令和5年10月1日から施行する。

- 附 則 (令和6年3月18日改正)
- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。ただし、改正後の第39条第1項の規定は、令和6年3月14日から施行し、令和5年4月1日から適用する。
 - 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第39条第1項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする（ただし、特任教員及び特任研究員を除く）。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

別表第 1（第 3 条関係）

名称	従事すべき業務の内容
特任教員	外部資金等による研究・教育のうち、その性質上特に当該特定有期雇用職員の裁量により実施することが必要と認められる研究・教育に従事
特任研究員	外部資金等により実施される研究又は研究支援業務等に従事
特任専門員	高度の専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務に従事
特任技術専門員	高度の技術専門的な知識経験又は優れた技術的見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務に従事
学術支援専門員	高度の専門的な知識経験又は優れた見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務の内、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）第 15 条の 2 第 1 項の規定の適用を受ける業務に従事
学術支援技術専門員	高度の技術専門的な知識経験又は優れた技術的見識を一定の期間活用して行うことが特に必要と認める業務の内、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）第 15 条の 2 第 1 項の規定の適用を受ける業務に従事
学振特別研究員	独立行政法人日本学術振興会の特別研究員－PD、RPD、CPDの資格を付与された者で、特別研究員としての研究活動に従事

別表第2（第19条関係）

イ 特任教員・特任研究員基本給表

号	基本給月額
1	242,000円
2	254,000円
3	270,000円
4	284,000円
5	300,000円
6	318,000円
7	331,000円
8	341,000円
9	355,000円
10	370,000円
11	386,000円
12	402,000円
13	422,000円
14	443,000円
15	468,000円
16	486,000円
17	505,000円
18	529,000円
19	548,000円
20	566,000円
21	583,000円
22	599,000円
23	614,000円
24	628,000円
25	657,000円
26	683,000円
27	706,000円
28	728,000円
29	745,000円
30	759,000円
31	780,000円
32	805,000円

3 3	8 3 0, 0 0 0 円
3 4	8 5 4, 0 0 0 円
3 5	8 7 5, 0 0 0 円
3 6	8 9 5, 0 0 0 円
3 7	9 1 4, 0 0 0 円
3 8	9 2 9, 0 0 0 円
3 9	9 3 9, 0 0 0 円
4 0	9 4 8, 0 0 0 円
4 1	9 5 7, 0 0 0 円
4 2	9 6 0, 0 0 0 円

備考

この表に定める号と基本給月額により支給を受ける別表第1に掲げる特定有期雇用職員の別は、特任教員及び特任研究員とする。

ロ 特任専門員・特任技術専門員基本給表

号	基本給月額
1	2 4 1, 0 0 0 円
2	2 4 9, 0 0 0 円
3	2 5 9, 0 0 0 円
4	2 6 9, 0 0 0 円
5	2 8 7, 0 0 0 円
6	2 9 8, 0 0 0 円
7	3 0 9, 0 0 0 円
8	3 1 9, 0 0 0 円
9	3 2 8, 0 0 0 円
1 0	3 4 5, 0 0 0 円
1 1	3 5 7, 0 0 0 円
1 2	3 7 0, 0 0 0 円
1 3	3 8 2, 0 0 0 円
1 4	3 9 3, 0 0 0 円
1 5	4 2 5, 0 0 0 円
1 6	4 3 8, 0 0 0 円
1 7	4 5 1, 0 0 0 円
1 8	4 6 4, 0 0 0 円
1 9	4 7 7, 0 0 0 円
2 0	4 8 9, 0 0 0 円
2 1	5 0 1, 0 0 0 円
2 2	5 1 3, 0 0 0 円
2 3	5 2 4, 0 0 0 円
2 4	5 3 5, 0 0 0 円
2 5	5 4 5, 0 0 0 円
2 6	5 5 3, 0 0 0 円
2 7	5 6 0, 0 0 0 円
2 8	6 1 4, 0 0 0 円
2 9	6 2 2, 0 0 0 円
3 0	6 2 8, 0 0 0 円
3 1	6 3 2, 0 0 0 円
3 2	6 3 7, 0 0 0 円
3 3	6 6 2, 0 0 0 円

34	666,000円
35	671,000円
36	673,000円
37	708,000円
38	710,000円
39	712,000円
40	715,000円

備考

この表に定める号と基本給月額により支給を受ける別表第1に掲げる特定有期雇用職員の別は、特任専門員、特任技術専門員、学術支援専門員及び学術支援技術専門員とする。

別表第2の2（第19条関係）

学振特別研究員基本給表

号	基本給月額
1	362,000円
2	446,000円

備考

この表に定める1号は特別研究員－PD、RPDに、2号は特別研究員－CPDに適用する。

第 6 7 次南極地域観測隊の行動予定

年 月	主 な 行 動 内 容
2025年 隊員候補者選考後	身体検査
4 月	健康判定開始（6 月までに複数回、開催予定）
6 月	南極地域観測統合推進本部（事務局：文部科学省）へ隊員の推薦 冬期総合訓練補講（上旬） 夏期総合訓練（実施予定：中旬 関東近辺を予定） 第 6 7 次隊員決定（中一下旬：南極本部総会開催）※ ※身体検査の進捗により、一部の隊員候補者は健康判定・隊員決定が遅れる場合あり。
7 月～	国立極地研究所にて隊員室開設及び準備開始 ・ 観測・設営行動実施計画検討 ・ 物資調達 ・ 部門別訓練 ・ 物資梱包・輸送・「しらせ」への物資搭載 ・ 観測隊打ち合わせ（web＋出張含め数回）
9 月	夏・機械一般担当隊員 国立極地研究所雇用、勤務開始
10 月	第 6 7 次観測隊（先遣隊）航空機にて出発 ※夏・機械一般担当隊員は搭乗予定
11 月	第 6 7 次行動実施計画の決定（上旬：南極本部総会開催） 南極観測船「しらせ」出航（下旬）
12 月	第 6 7 次観測隊（越冬隊員・夏隊員）出発 （上旬：成田または羽田空港から西オーストラリア・パース経由 フリーマントル港着。先行していた南極観測船「しらせ」に乗船） 南極昭和基地へ向けフリーマントル港出港 昭和基地到着 ・ 物資輸送 ・ 夏期観測、設営計画の実施
2026年2月上旬	第 6 7 次越冬隊 越冬開始
2 月下旬	第 6 7 次夏隊、6 6 次越冬隊 昭和基地出発、復路航海開始 第 6 7 次夏隊、6 6 次越冬隊帰国（オーストラリアから空路日本へ） ※トッテン氷河沖観測チームは「しらせ」乗船、南極へ航海開始 ※夏・機械一般担当隊員は帰国
4 月上旬 4 月中旬～下旬	第 6 7 次夏隊（トッテン氷河沖観測チーム）帰国 南極観測船「しらせ」帰港・物資揚陸作業
11 月中旬 下旬	南極観測船「しらせ」出発 第 6 8 次観測隊（越冬隊員・夏隊員）出発
2027年2月中旬	第 6 7 次越冬隊、6 8 次夏隊 昭和基地出発
3 月下旬（予定）	第 6 7 次越冬隊、6 8 次夏隊帰国（オーストラリアから空路日本へ）
4 月上旬	「しらせ」帰国・物資揚陸

【参考】越冬隊の外国出張期間(予定)：2025年12月上旬～2027年3月下旬

夏隊の外国出張期間(予定)：2025年12月上旬～2026年2月下旬

夏隊(トッテン氷河沖観測チーム)の外国出張期間(予定)：2026年2月下旬～4月上旬

※諸事情により日程の変更が生じる場合があります。