

< 付録 >

人文社会科学系研究者の
男女共同参画実態調査
(第1回)

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会

(Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences : GEAHSS ギース)

調査企画委員会・調査分析委員会

2020年2月3日

第一回大規模研究者調査報告書の刊行に寄せて

ギースの設立と基礎データの必要性

ギース初代委員長 井野瀬久美恵

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences, GEAHSS、以下ギース）は、2017年5月21日、日本哲学会年次大会（一橋大学にて開催）の一隅で設立の第一声をあげた。その長い名称が示す通り、ギースは、学協会が連携してジェンダー平等を考え、その実現を図ろうとする任意団体である。加盟団体数は2019年9月現在、70を超える。

設立の背景には、少子超高齢化時代を迎えた日本の学術の未来に対する危惧——世界経済フォーラムが公表するジェンダーギャップ指数（GGI）での日本の超低空飛行状態（2018年は149か国中110位）や、日本における女性研究者割合の超微増状態（総務省「科学技術研究調査報告」によれば、2008年は13%、2018年は16.2%）——とともに、人文学、社会科学系独自の問題意識を2つほど指摘できるだろう。

ひとつは、2015年6月8日、18歳人口の減少や「社会的要請」から、国立大学の人文・社会科学系学部、大学院に「廃止も視野に置いた組織改革」を求めた、文部科学大臣通知、いわゆる「6.8通知」である。「文系不要論」はじめ、人文・社会科学系学問の未来をめぐってラディカルな議論が噴出し、「領域を横断する議論の場」が求められた2015年8月、日本学術会議第一部（人文・社会科学）の附置分科会として、「総合ジェンダー分科会」が発足した。第一部を構成する10の分野別委員会（言語・文学、哲学、心理学・教育学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学）の代表から成るこの分科会こそ、ギース設立の母体である。

もうひとつは、人文学、社会科学系の諸分野でジェンダー視点を意識した研究成果が着実に増えているのに、研究者を取り巻く環境はなんら変わっていない（ように感じる）ことへの「もどかしさ」である。ジェンダー視点を意識することは、それまで当然視されてきたものの見方や考え方、その上に立った理解や解釈に批判的なまなざしを向け、再考を促し、新たな展開への契機を得ることである。だからこそ、この「もどかしさ」が一部の研究者の感情や思い込みなどではなく、広く人文・社会科学系で共有すべき課題であることを示す根拠（エビデンス）が必要となる。しかしながら、人文・社会科学諸分野には、ジェンダーを意識した学術統計の基礎データがこれまでなかった。

こうした必要性に応えるべく、2018年6月13日から11月末まで、ギースは学術会議、東京大学、お茶の水女子大学と共同で、「人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査」をウェブ上で実施した。57の大項目と関連する下位項目、及び自由記述から成る、文字通り、人文・社会科学系として初めての大規模調査となった。本報告書はその概要と分析である。ジェンダー平等の実態のみならず、ジェンダー平等、ジェンダー公正（ジェンダーに関係なく、同じ機会にアクセスできること）が諸分野の研究の質的向上とどう関わっているかを考える際の基礎データともなれば幸いである。

本報告書作成までには、さまざまな方々にご協力をいただいた。調査にご参加いただいたギース加盟学協会会員の皆様、それ以外の学協会に参加を呼びかけてくださった学術会議第一部関係者の皆様に、まずは感謝を申し上げたい。多忙のなかを、アンケート調査作成、集計、分析に尽力くださった諸先生方（第1章参照）のご苦勞には感謝の言葉しかない。そして何より、お茶の水女子大学の室伏きみ子学長に、心からの謝意をお伝えしたい。ギースの活動に対する温かな理解とともに、室伏学長からの資金援助（2017、2018年度の学長裁量経費）がなければ、今回の大規模アンケート調査は実現しなかつただろう。

今後もギースは、人文学、社会科学系におけるジェンダー平等の推進をさまざまに試行錯誤する場でありたいと考えている。引き続き、皆様にはお力添えをお願いしたい。

目 次

| | |
|--------------------------------------|-----|
| 調査の概要 | 1 |
| 第1章 調査の目的と方法 | 5 |
| 第2章 回答者のプロフィール | 9 |
| 第3章 大学教員キャリアと必要な研究環境 | 25 |
| 第4章 時間のジェンダー差 | 47 |
| 第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造 | 61 |
| 第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー | 83 |
| 第7章 男女共同参画をめぐる認識 | 105 |
| 第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策 | 135 |
| 第9章 自由記述回答 | 151 |
| 調査の実施体制 | 165 |
| 付属資料 | 189 |

1. ギース加盟学会：アンケート回答依頼のお願い
2. 日本学術会議からの協力学協会へのギースへのお誘いおよび本調査へのご協力の依頼
3. ギース加盟学会一覧
4. ギース役員
5. 日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員
6. アンケート調査票

調査の概要

この調査は、2017年に設立されたギースと2014年に設立された日本学術会議第一部附置総合ジェンダー分科会とが共同して行ったものである。その目的は、学協会を横断し、人文社会科学系研究者の男女共同参画の実情を調査することである。調査項目は、教育履歴、現在の仕事内容、これまでの仕事の履歴、仕事環境・研究環境・教育環境、家庭と研究との両立、今後のキャリア展望などである。現在どのような課題に面しているのか、それは男女や世代によってどう異なるのか、調査を通して明らかにする。

調査は2018年6月13日～2018年11月30日にかけて、ウェブ上にあるアンケートへの回答を呼びかける形で行われた。具体的には、ギース加盟学協会はメーリングリスト等を通じて会員へウェブ調査を周知した。また日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会は、第一部会、夏季部会などを通じて日本学術会議第一部会員にアンケートへ協力を働きかけるよう依頼した。その上で、日本学術会議副会長、第一部部長、総合ジェンダー分科会委員長名で、日本学術会議協力団体に対してギースへの参加案内を出すとともに、日本学術会議第一部会員に対して、ギース非加盟学会を含めてアンケートへの協力を依頼する文書をだした。

第2章 回答者のプロフィール

第2章は回収された標本の概要を示す。回収された標本は2972、53%が女性である。人文科学系が1482、社会科学系が1382、その他が98である。回答者のうち356人、12.3%が大学院生であり、142人、4.8%が無業者である。大学院生を含めた学協会参加者に対する調査となっている。有業者の勤務先（在学者含む）を見ると、国立大学が28.5%、公立大学が5.8%、私立大学が48.6%、公的研究機関が4.4%、民間企業が2.5%、高専・短大が2.3%であり、四年制大学への勤務者が回答者の大多数を占めるものの、研究機関や民間企業勤務者も含まれる。また学校教員に占める教授の割合を見ると、男性が37.5%、女性が32.2%であり、無期雇用教員では、男性が47.7%、女性が46.4%であり男女差は小さい。文部科学省『学校教員統計調査』平成28年から本務校のある大学教員をみると、女性教員における教授の割合は28.3%であり、男性は47.9%である。この調査の回答者は女性が多いというだけでなく、教授職の女性回答が相対的に高いということがわかる。また国立大学勤務の者の割合も文部科学省『学校教員統計調査』に比べる相対的に高い。しかし安定雇用に就く研究者にのみを中心とした調査というわけではない。大学院生を除く就業者の27.7%は任期のない雇用者である。その割合を見ると50歳代は13.2%と低いが、39歳以下の回答者は大学院生を除いても49.2%が有期雇用者である。つまり教授、准教授職へ昇進した層をとらえている一方、雇用が不安定な層をもとらえた調査となっている。

第3章 大学教員キャリアと必要な研究環境

第3章では、大学等教員について任期のない無期教員、任期付きの有期教員、本務のない非常勤講師に就業形態を類型化し、人文社会科学分野における大学教員の現況を概観するとともに、必要とされる研究環境等に関する質問の回答をまとめた。非常勤講師には女性の割合が高く、所属の研究費や科学研究費申請ができないなど研究費が制約されている。大学教員採用に関する質問では、大学や研究機関のポスト不

足と、公募が少なく、また本当の公募かわからないことが上位に挙げられていた。常勤職に必要な研究環境として、常勤教員は研究時間、非常勤講師は常勤の職が最上位に挙げられた。若手研究者支援としては、論文の書き方などを抑え、安定した雇用機会が最上位となっている。さらに、女性は子育てとの両立支援やロールモデルを必要としていることが示されている。

第4章 時間のジェンダー差

第4章では、職場と自宅における仕事時間、研究時間、授業時間、研究・授業以外の仕事時間の男女差を、役職や勤務先、ライフステージ別に検討することにより、一定の地位を得たキャリアの後半においても、研究と授業以外の事柄に要する時間の負荷が女性に偏っているため、男性と比べて十分な研究時間が確保しにくい状況に置かれていることが見いだされた。

若手研究者がポストを得る上で困難な状況に置かれがちであり、特に女性はいつその不利に直面しがちであることはすでに指摘されてきているが、ポストを得たあとにも続く、職場での担当職務という見えにくいジェンダー不平等が、女性研究者が本来発揮しうる研究面での可能性を閉ざしているおそれがあることを、本章の結果は示唆している。

第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造

第5章では、研究者たちの婚姻状況や、育児への関与の度合いの男女差に着目し、育児負担の存在が、女性研究者の人生に大きな影響を与えていることを明らかにした。女性研究者は男性よりシングルの者が多く、50歳時の未婚率も女性の方が高かった。子どもを持つ者の割合も、またその数も少ない。現職と婚姻状態との関係性を見ると、男性研究者は「仕事も家族も」手に入れることができるが、女性は「仕事か家族か」どちらか一方の選択となりがちであることがわかった。また、既婚男女の研究者の家族状況は非対称的であり、男性は専業主婦や非正規労働者など男性片働き、育児は妻に任せている者が少なくないが、女性は配偶者も研究者である者が多く、官民の正規雇用者も含めると共働きカップルの者が多い。しかしながら、共働きであっても育児の負担は女性が引き受けている場合が多く、同じ研究者といっても男性研究者と女性研究者の引き受けている現実是非対称的であることを示した。

第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー

第6章はキャリア形成過程について、若い世代と中高年世代とを比較し、その変化をみたものである。若い世代は、有期雇用に就く者の割合が以前よりも大きく増えている。学位取得は若い世代の研究職就職の前提条件になりつつあるが、課程博士号の取得に女性は男性以上に時間がかかる。結婚や出産がその理由の1つと考えられる。奨学金の返済負担も若い世代により重い。育英会奨学金制度（～2003年）のもとでは、常勤の教職に就く者に対して奨学金の返還特別免除制度があった。50歳代の男性回答者は、奨学金を借りていても、その返済額が0円まで免除されている者が3人に2人を占め、女性も約半数が同様の便益を受けている。しかし日本学生支援機構の奨学金制度のもとで返済を開始した39歳以下層は、9割が返済義務ありとし、返済予定額の中位数は約300万円と高い。子どもを持つ希望があるにもかかわらず子どもがいない者は、男女ともに40歳代の回答者の4割近くにのぼる。理想の子ども数が持てない理由として、男性は第1に経済問題を挙げるが、女性は第1に子どもとキャリアの両立の困難を挙げている。有期雇用者に対する社会的保護は手薄く、週30時間以上勤務していても育児休業がとれるとした有

期雇用の女性は4割強にとどまる。

第7章 男女共同参画をめぐる認識

第7章では、男女共同参画をめぐる認識について尋ねた項目の結果を報告する。男女共同参画が促進されているかどうかの認識については、世の中全体よりも自身の近辺において、以前と変わらないとする考えがもたれていた。そして、以前と変わらないという認識の回答数は、女性のそれが男性のそれを上回っていた。研究活動において、女性あるいは男性ということで不利と感じた経験として最も多く挙げられていたのは、ロールモデルのなさであり、多数を占める男性（女性）のネットワークに入れなかったことがそれに続いた。この回答数を女性と男性に分けて見ると、女性の回答が占める割合は大きかった。研究活動において、子どもがいるということで不利と感じた経験として多く挙げられていたのは、研究時間がとれなかったことであり、学会出張・海外出張に行きにくいことが次に続いた。男女共同参画社会の推進のために今後必要と思われることの認識については、男性の意識改革、男性の家事・育児への参加促進、育児・介護支援策等の拡充、女性の意識改革の順に回答数が多かった。

第8章 女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策

第8章では、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由、その改善策、就職する際に評価される業績について分析した。その結果、まず第1に女性研究者比率が低い理由として、「家庭と仕事の両立が困難」や「男女の社会的分業」が上位であり、早急に解決すべき課題であることが明らかになった。第2に、女性研究者比率および指導的地位の女性研究者比率が低い理由と改善策、就職する際に評価される業績について、性別や年齢によって意識に違いがあることから、それらに配慮する必要があることがわかった。第3に、女性研究者の活躍を推進するには、女性研究者の積極的な採用・配置・昇進・業績評価といった一連の体系的な人的資源管理プログラムが重要であることが、明らかとなった。第4に、国際ジャーナル等国际的活躍の場を広げ、業績を研鑽し、真の研究力を開発すれば、一層女性研究者の活躍を推進する可能性があることに言及した。最後に、多様性の視点から、女性研究者の活躍推進によって、創造的な視点をもたらし、柔軟性が取り入れられるため、学会、学術界、大学の包摂的成長と持続可能な開発を期待できることを提言する。

第9章 自由記述回答

第9章では、人文社会科学分野における男女共同参画に関する意見を自由に記述する項目の回答を、(1) 環境、(2) 意識・行動、(3) 制度、(4) 性別にとどまらない要因、(5) 本調査への意見、(6) 提案、(7) その他、の7つに分類したうえで、それぞれの内容を確認した。これらの自由記述回答においては、性別役割分業の考え方や行動が職場においても家庭においても再生産されているという意識の問題や、育児介護などのライフイベントによって研究活動に制約を受けたり、業務負担が過大になっていたり、非常勤職や任期付き雇用形態の就労環境が劣悪であったりという環境や制度の問題が指摘された。女性が少数となっていることに関わる記述も複数あり、このことを課題としてどう引き取るか検討する必要がある。調査への意見として、結果を発表するだけでは課題は解決しないとの声があり、今回明らかになった課題を共有し解決に向けて動くことが求められる。

第1章 調査の目的と方法

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会委員長
第1回調査ギース担当幹事
お茶の水女子大学 永瀬 伸子

1. 調査の趣旨

日本の研究者の女性比率は国際的に見て特段に低い。第23期日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会はこの課題として取り上げ、学協会の連絡会設立を呼びかけた。そして2017年5月にギースが立ち上がった¹。ギースは活動の柱として、1. 学協会におけるジェンダー平等に関するグッド・プラクティス(好事例)の共有、2. 学協会におけるジェンダー統計に関する調査・公表・分析、3. 年1回程度のシンポジウムの開催を掲げている。本報告書はこのうち第二の活動にあたる、人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回 2018年度実施)の結果を報告するものである。

日本の女性研究者は増加基調にあるが変化のスピードはきわめて遅い。総務省「科学技術研究調査」によれば、平成30年3月現在で研究者に占める女性割合は16.2%である。英国の当該数字は37.4%(平成26年)、米国34.3%(平成25年)、ドイツ28.0%(平成25年)、フランス26.1%(平成26年)、韓国18.9%(平成27年)である(文部科学省人材政策課資料(2017))。OECD諸国の中で日本と韓国は特に低い、その韓国も、2003年には日本を追い越し女性研究者を増加させている。

総務『科学技術研究調査』は、企業等も含めた調査である。勤務先別の女性研究者割合を見ると、平成30年時点で大学等が27.1%、次いで公的機関が18.5%、企業・非営利団体が9.7%である。

女性研究者が上位職に就く割合は一層低い。文部科学省『学校基本調査』によれば、平成31年において、四年制大学の女性教員割合は25.3%である。うち講師は33.0%とやや高めであるが、准教授は25.1%、教授は17.4%、副学長は12.3%、学長は11.9%と職位が上がるほど減少する。学会についても、学会長の女性割合は8.8%、学会役員の女性割合は14.1%にとどまる(日本学術会議が指定する「協力学術研究団体」について日本学術会議が調べたところによる)。

このような大きい男女差はなぜなかなか縮小しないのであろうか。最近男女共同参画に対する認識は変わってきているのだろうか。この調査は、2017年に設立されたギースと日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会との共同活動として、学協会を横断し、人文社会科学系研究者の男女共同参画の実態を調べることを意図するものである。調査は、教育履歴、現在の仕事内容、これまでの仕事の履歴、仕事環境・

¹ 日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会は第一部(人文・社会科学の部)直属の分科会として第23期(2014年10月～2017年3月)に開設された。日本学術会議第一部には分野別委員会が10あるが、その全ての分野をカバーする委員構成として発足した。具体的には言語・文学、哲学、心理学・教育学、社会学、史学、地域研究、法学、政治学、経済学、経営学である。総合ジェンダー分科会はその目的を、女性研究者を増やすためのグッドプラクティスを探り、学協会を超えて情報交換をすることに定めた。そのためにまず、2017年1月に人文社会科学系学協会の男女共同参画をテーマに日本学術会議においてシンポジウム「どう実践する！ジェンダー平等—人文社会科学系学協会における男女共同参画推進にむけて」を開催した(詳細については第23期第3号第一部ニューズレター和泉ちえ副委員長記参照)。このシンポジウムを受けて、2017年5月21日、日本哲学会年次大会の場を借りて、日本哲学会、日本西洋古典学会、日本経済学会、日本人口学会の4学会の参加のもとにギースが発足した。その後、加盟学協会も増え、2018年3月31日にお茶の水女子大学で実施された総合ジェンダー分科会とギースの共催「GEAHS S発足記念シンポジウム」には40学会が参加した。同日、第1回ギース運営委員会が開かれギースの規約が定められた。2019年2月9日に第2回共催シンポジウムが日本学術会議講堂で実施され、本調査の中間報告が行われた。この時には加盟学協会は68学会にまで増加した。

研究環境・教育環境、家庭と 研究との両立、今後のキャリア展望、研究職の男女共同参画に関する意見などを尋ねている。人文社会科学系研究者は現在どのような課題に面しているのか、それは男女でどう異なるのか、また世代によってその課題はどう変化しているのか、調査を通して明らかにする。同時に、この調査研究を通じて、人文社会科学系学協会の横のつながりを強化し、連携と連帯、そして解決のための方策を考えることを目指している。

自然科学系の学協会は人文社会科学系に先立ち 2002 年に連絡会として男女共同参画学協会連絡会を発足させた。そして加盟学協会を対象に第 1 回大規模アンケート調査を 2003 年に実施、以後、2007 年、2012 年、2016 年と 4 回にわたって実態調査を実施している。その調査結果は内閣府男女共同参画白書に取り上げられ、また理系女性研究者支援政策の実施の際に参照されている。人文社会科学系では学協会横断的な調査はこれまで行われたことがなかった。しかし自然科学分野とはまた異なった課題があると考えられる。

2. 調査の方法と実施体制

2-1. 実施主体

以下 2 つの団体の共同調査として行った。

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（ギース）

2-2. 対象者

人文社会科学系の学協会会員²。

2-3. 実施期間

2018 年 6 月 13 日～2018 年 11 月 30 日

2-4. 内容

調査票については、自然科学系研究者の実態と比較できるように、自然科学系の男女共同参画学協会連絡会の調査項目をベースに、人文社会科学系研究者に特に必要と思われる項目を追加した（巻末付属資料参照）。

主な内容は、

1. 回答者の属性、専門分野、教育履歴（学位、奨学金、資格など）
2. 現在の仕事、これまでの仕事の経験（仕事の内容、有期雇用か無期雇用か、勤務先、年収など）
3. 仕事環境、研究環境、海外研究経験（授業時間、自宅での仕事時間、研究費など）
4. 仕事と家族について（子どもの世話、保育園利用、第 1 子出産時の自分と配偶者の仕事の状況など）
5. 仕事とプライベートの理想や将来像、育児、介護など家庭の両立についての認識
6. キャリア形成について（将来像、任期のない仕事に就くための条件）
7. 研究職における男女共同参画について（不利を感じたか、男女共同参画をめぐる認識など）

² ギースの学協会には、人文学・社会科学系とは限らない、学際領域も一部含まれる。

などである。

2-5. 実施方法

ウェブ調査のための調査票を作成し、ギース加盟学協会や日本学術会議会員にウェブアドレスを周知、関連学協会への協力を呼びかける形で実施した。調査のウェブサイトは、東京大学教育学部のサーバーに置いた。倫理審査は、東京大学の倫理審査委員会に申請しその承認を受け、あわせてお茶の水女子大学倫理審査委員会にも承認された。

具体的には次の方法で周知した。

- 1) ギース加盟学協会には、2018年3月31日に行われた第1回運営委員会において、人文社会科学系の学協会を対象とする男女共同参画実態調査を行うことをアナウンスした。2018年6月13日に、ギース事務局を通じてアンケートのウェブサイトを、各学会のギース担当役員に通知し協力を依頼した(巻末付属資料参照)。ギース担当役員による会員への周知方法は、学会ごとに異なるものとなった。メーリングリスト、ニューズレターへの記載、ホームページ等での呼びかけなどである。なおアンケートには2018年3月時点の加盟学会44学会の名称が掲載されているがアンケート実施中にも加盟学会は増加した。
- 2) 日本学術会議第一部会(2018年4月4日)において総合ジェンダー分科会とギースとの協力のもと、人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)を実施予定であることを伝え、協力を依頼した。当初はギース加盟学協会の調査として開始したが、加盟学会に学問領域の偏りが見られたこと、また回収が1000サンプル程度と進まなかったことから、日本学術会議第一部夏季部会(2018年7月29日)において、分野別回収状況を示したうえで、第一部会員の所属学会に、ギース非加盟学会も含め、アンケートへの協力を呼びかけていただきたい旨をお願いした。あわせて藤原聖子第一部副部長より日本学術会議第一部会員に対してメールでの依頼も行った。さらに第24期日本学術会議副会長三成美保、第一部長佐藤岩夫、総合ジェンダー分科会委員長永瀬伸子名で、日本学術会議協力学術研究団体に対して、メール添付の文書によって、ギースへの参加の呼びかけと、アンケート調査への協力依頼文を出し、また日本学術会議第一部会員に対しても文書で協力依頼を出した(巻末付属資料参照)。当初は9月末までを調査実施時期としていたが、11月末まで延ばすことにした。

2-6. 調査の特徴

調査は上記のようにアンケートのウェブサイトを伝える形で行われた。つまりこの調査は人文社会科学系学協会会員から無作為に対象者を抽出して、その対象者に対して調査を送るといった方法はない。このため誰に調査依頼が届いたか特定できず、またそれゆえ回答率もわからないという限界がある。しかしこの調査は、人文社会科学系の学協会が共同して行ったはじめての男女共同参画調査としては貴重なものである。また主要な政府統計である文部科学省『学校基本調査』、総務省『科学技術研究調査』等は、大学等の機関を対象とした調査である。このため、雇用者側の情報のみから作成された統計である。これに対して、今回の調査は研究者個人に対する調査であるため、大学院での状況からその後の働き方、現在の仕事、研究時間、教育時間、家族の状況や子どもや親の主なケア者などについて尋ねている。さらになぜ女性の研究者比率が低いのかその理由に関する認識や必要な支援などの認識を尋ねている。

このような点が政府統計にない特徴といえる。つまり仕事の状況とワークライフバランスの問題、研究時間配分の問題など、個人の側から見た多様な諸課題についての調査となっている。

2-7. 実施体制

日本学術会議附置総合ジェンダー分科会委員長がギースの調査担当幹事となり、総合ジェンダー分科会のもとに調査企画委員会を設置、ギース委員の参加も得て、両団体共同で、ウェブ調査票案の作成、ウェブ調査の設定を行った。また調査の分析にあたっては、調査企画委員会委員に加えてギース加盟学会からの参加につき公募を含めて募り、調査分析委員会が設置された。

2-8. 予算

お茶の水女子大学室伏きみ子学長からの学長裁量経費（お茶の水女子大学教員永瀬伸子に対して、2017-2018年度）の支援を受けることで本調査は実施可能となった。