



2011年度 ロザリー・レナード・ミッチェル記念奨学金募集要項

本奨学金は、本学学部および大学院に在籍する学生で、固定的な性別役割分業観にとらわれないジェンダーフリーの視点にたつて、男女共同参画社会の実現に寄与するための活動・研究をした者（団体）、あるいは活動・研究を計画している者（団体）を幅広く対象とします。

書類提出期間：2011年10月3日(月)～2011年10月26日(水) 17:00まで
 書類提出先：学生部学生厚生課奨学金係・新座キャンパス事務部学生課・独立研究科事務室
 採用発表：11月24日(木) 学生部学生厚生課奨学金掲示板、新座キャンパス奨学金掲示板、ジェンダーフォーラム掲示板(10号館通路)に掲示予定
 授与式：11月下旬(予定)

(A) ジェンダーフォーラム『年報』掲載論文奨励金

対象：学部学生・大学院学生（個人・団体）
 支給額：優秀：10万円、佳作：5万円
 採用件数：1～4件
 選考方法：論文審査
 提出書類：①掲載論文奨励金申込書* ②論文（日本語2万字以内の未発表論文）
 備考：執筆にあたってはジェンダーフォーラム『年報』投稿規定に従うこと。

(B) 活動・研究奨励金

対象：学部学生・大学院学生（個人・団体）
 支給額：総額20万円
 採用件数：1～2件
 選考方法：書類審査・面接
 提出書類：①活動・研究奨励金願書* ②奨学金使途を含む活動・研究計画書（A4用紙3枚程度 書式自由）
 面接日時：2011年11月17日(木)、18:00～を予定。個々の面接時間はあらかじめ連絡する。
 面接会場：立教大学池袋キャンパス、ミッチェル館1F ジェンダーフォーラム
 備考：採用者（団体）は活動・研究の中間報告を翌年3月末に提出の上、最終的な報告書または論文を11月末に提出すること。提出の活動報告書または論文は、ジェンダーフォーラム『年報』に掲載する。

【ロザリー・レナード・ミッチェル記念奨学金（A）・（B）の申込書（願書）の利用目的】
 標記の申込書（願書）で取得した個人情報は、奨学金採用者（団体）の選考および発表のために利用する。採用者（団体）の論文・報告書等は『年報』に掲載する。また、奨学金制度広報のため冊子、WEB等に採用者名を記載することがある。以上に同意した上で、申込書（願書）を提出すること。その他、個人情報の取扱いについては、ジェンダーフォーラムのホームページ（<http://www.rikkyo.ac.jp/aboutus/philosophy/activism/gender/>）を参照すること。

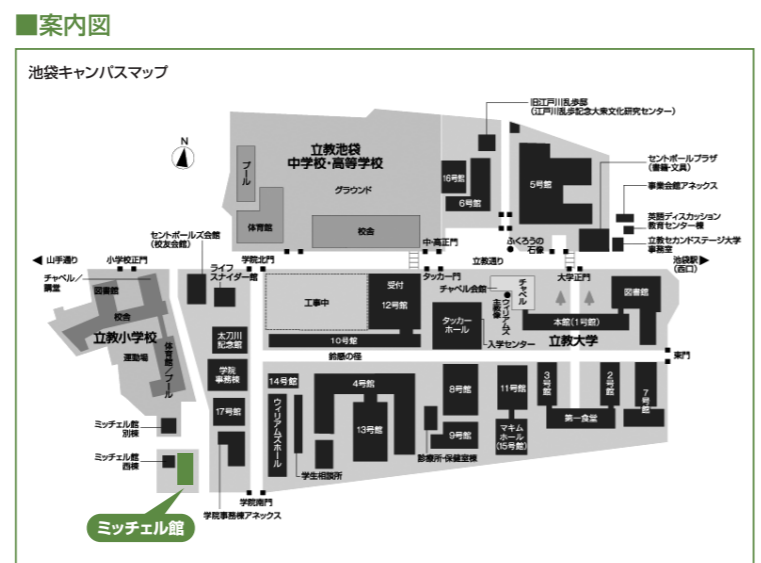
※ 詳細や不明な点はジェンダーフォーラム事務局にお問い合わせください。
 （ジェンダーフォーラム事務局 Tel: 03-3985-2307 E-mail: gender@rikkyo.ac.jp）

* 申込書、願書はジェンダーフォーラム事務局、学生部学生厚生課窓口、新座キャンパス事務部学生課、独立研究科事務室窓口にあります。
 ホームページ上からもダウンロードできます。（<http://www.rikkyo.ac.jp/aboutus/philosophy/activism/gender/>）



立教大学ジェンダーフォーラム
 開室日：毎週月曜日～金曜日
 開室時間：10:00～16:00(月火木金) 13:00～18:00(水)
 場所：立教大学池袋キャンパス ミッチェル館1階
 TEL&FAX: 03-3985-2307
 E-mail: gender@rikkyo.ac.jp
 URL: <http://www.rikkyo.ac.jp/aboutus/philosophy/activism/gender/>

詳細は、10号館通路のジェンダーフォーラム掲示板またはHPでご覧ください。



Gemとは…光り輝く宝石。
 Gender Encountering at Mitchell
 を表します。「ミッチェル館での
 ジェンダーの出会い」の意です。

2011年度公開講演会（2011年7月5日）

大学におけるハラスメントをなくすために

講師：戒能 民江 氏（お茶の水女子大学客員教授）

今回の公開講演会は、ジェンダー法学・家族法をご専門とされ、女性の人権問題の第一人者でおられる、戒能民江先生をお迎えして行われた。「大学におけるハラスメント」という包括的なテーマが示すとおり、ハラスメント問題全般に関する非常にわかりやすい講演であったので、簡単に講演の概要をご紹介させていただきたい。

【ハラスメントの定義】

セクシュアル・ハラスメントは、男女雇用機会均等法（「職場での性的言動による不利益、就業環境の悪化」）、文科省規程（「相手を不快にさせる性的言動」と、それらによる「就労・就学上の環境侵害、不利益」）等による法的定義がある。他方、近年問題化しているアカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントは法的定義がない。多くの大学は包括的な規程によって対応しており、例としては、東京大学アカデミック・ハラスメント防止宣言（「教育研究上の権力の濫用による不適切・不当な言動」）がある。

【判断の基準と対応の難しさ】

判断基準は「相手が望まない言動」「上下関係、優位な立場の利用・濫用」「組織の問題」等であるが、概念があいまいで主観が絡むため判断が難しく、当事者にハラスメントの認識がないと、問題解決につながりにくい。また、対応によっては、組織内に対立構造を持ち込み、職場環境が悪化する場合もある。

【ハラスメント対策の現状】

殆どの大学がセクシュアル・ハラスメント防止制度を設けているにもかかわらず、問題は多発しており、ハラスメントの常態化とも言える状況になっている。アカデミック・ハラスメントに関してはハラスメントと指導の境界があいまいで、対応が難しい。大学の対応をめぐって紛争化するケースも増加している。

【大学がハラスメント問題に取り組む意味】

被害者の権利回復と、学習・研究・就労環境の改善のため。深刻なハラスメントは、個人の心身の健康に影響を与え、大学本来の機能にも悪影響を及ぼしてしまう。

以上のような説明に加えて、戒能先生の豊富な経験に基づき、具体的なケースが数多く紹介された。さて、「ハラスメントをなくすために」どうしたらよいか？ であるが、残念ながら即効性のある方策は見当たらない。戒能先生によると、ハラスメント防止の王道は防止教育を行うことだそうである。具体的には、学生・教職員を巻き込んだ研修会を開催し、取り組みについての情報公開を行う、といった方法が紹介された。前提として、大学がハラスメント対策に理解を示すことが重要であることは言うまでもない。戒能先生ご自身も、このような講演会活動の継続こそが、ハラスメントを少しでも減らしていくためには必要であることを、身をもって示されているように思われた。

牛嶋 享子（ジェンダーフォーラム運営委員 / 本学職員）

