



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3013 号 2016.5.10 発行

福祉避難所の実態調査

読売新聞 2016年05月10日

◇県 態勢強化へ補助・研修も

熊本地震で、介護が必要な高齢者や障害者、妊産婦らの要援護者を受け入れる「福祉避難所」が十分に機能しなかった問題を受け、県は9日、県内の現状を把握し、施設の確保を進め、配慮の必要性について理解を広める方針を明らかにした。

「県障がい者の暮らしやすい鳥取創造チーム会議」で、野川聡統轄監が県幹部に指示した。

福祉避難所は、介護施設や障害者施設などが、市町村との協定に基づいて指定される。手すりやスロープなどでバリアフリー化されていることなど、自治体ごとの要件がある。受け入れの判断は各施設に委ねられている。

熊本地震では、職員や施設が被災したことなどを理由に断る施設が続出。被害が大きかった益城町は5施設を指定しているが、いずれも発生後しばらく開設できなかった。

県によると、県内で指定されているのは143施設（4月1日現在）。倉吉市が最多の38施設で、鳥取市37施設、湯梨浜町16施設と続く。岩美、伯耆、日南、日野の4町は指定施設がなく、智頭、南部、江府の3町と日吉津村は1施設のみ。

県は、県内の要援護者数や福祉避難所の受け入れ可能人数を調査した上で、福祉避難所の要件を満たすための費用を補助したり、一般の避難所の運営者となる自治体職員や自治会役員らが、要援護者への対応を学ぶ研修を創設したりといった対策を検討する。

野川統轄監は「必要な経費があれば、5月補正でも来年度当初予算案でも盛り込みたい」と述べた。

今井雅之さん 遺作封切り...命日の28日 豊岡で

読売新聞 2016年05月10日

今井さんの遺作映画のポスターの前で追悼本を持つ石橋さん（豊岡市の豊岡劇場で）



昨年5月に54歳で病死した豊岡市日高町出身の俳優今井雅之さんの追悼イベントが29日、同市元町のゆかりの映画館、豊岡劇場（豊劇）で開かれる。命日の28日に遺作の映画「手をつないでかえろうよ〜シャングリラの向こうで〜」が封切られるのに合わせた。追悼本も岩波書店から12日に発売される。関係者は「俳優人生を熱く駆け抜けた故人をしのんでほしい」と呼びかける。（松田聡）

豊劇は、今井さんが中学、高校時代に映画を見るため通い詰め、俳優を志した場所。製作者側から遺作の上映を打診された支配人の石橋秀彦さんが、「原点とも言える映画館で、追悼イベントを」と開催を決めた。

イベントは午後1時半に開始。特攻隊を題材にし、今井さんの代表作となった映画「T

「HE WINDS OF GOD」を上映し、今井さんの友人で俳優の山田太一さんと松本匠さんがトークショーを行う。

「手をつないで〜」は今井さんが企画し、脚本も手がけた。主人公は軽度の知的障害のある男性。同じ障害を持つ女性と愛し合うが、女性を守るため罪を犯してしまう。果たせなかった新婚旅行を思って車を走らせながら、生きる意味や愛について考える——。豊劇では28日～6月10日に上映される。石橋さんは「どんな境遇でも前向きに生きる人を表現した今井さんの思いを伝えたい」とする。

追悼本は「Let's go for it!」(四六判、96ページ)。今井さんをつきあいの深い岩波書店編集者の坂本政謙さんが、様々なイベントでの今井さんの発言や著作物から、演劇への思いや、大腸がんで俳優活動を中断した無念さなどをまとめた。「映画に出る」という中学時代の夢を懸命にかなえた生き様を伝え、若者の刺激になるように構成されている。

追悼イベントは前売り2000円、当日2300円。「手をつないで〜」は一般1800円、大学生1500円、高校生以下1000円で、問い合わせは豊劇(0796・34・6256)。追悼本は1080円(税込み)で、岩波書店(049・287・5721)。

障害者の性、現状を知って 性的介助支援団体代表が著書 永田篤史

朝日新聞 2016年5月10日



新著「セックスと障害者」を持つ坂爪真吾さん=新潟市西区

乙武洋匡さん不倫問題を読み解く必読書? 重度身体障害者男性の性的介助の支援をしている一般社団法人ホワイトハンズ(新潟市西区)の坂爪真吾代表理事(34)が、「セックスと障害者」(イースト新書)を出した。障害者の性の現状を示す八つのエピソードを紹介し、「純粋な天使のような存在」「可哀想な性的弱者」といった固定観念からの脱却を訴えている。

同書では、ホワイトハンズの利用者が介助要請を通じて自己決定権を獲得していく過程の話や、長崎県の社会福祉法人による知的障害者向け結婚推進事業「ぶ〜け」の取り組みなどを紹介。性的少数者(LGBT)であり、何らかの障害もある「ダブルマイノリティー」についての章では、LGBT当事者らの団体「LGBTにいがた Love 1 Peace」の高橋佳生代表(34)にも取材した。

坂爪さんは「障害のある人にとって、性的な自立が社会的な自立につながる部分がある。性的な自立をきちんと支援できるような制度作りや支援をもっとやっていこうということを訴えたかった」と話す。

重症心身障害者病棟を増加へ 一関、国立岩手病院 岩手日報 2016年5月10日



一関市山目の国立病院機構岩手病院(千田圭二院長)は9月の完成を目指し、7階建て新病棟の建設を進めている。既存の5病棟を集約し、計250床を確保。このうち重症心身障害児(者)病棟は3年かけて30床増やし、入院待機者の解消を図る。大規模地震にも耐える免震構造を採用し、災害時の地域医療拠点の役割も担う。

新病棟は敷地南側に建設。鉄筋コンクリート地下1階、地上6階建て。建築面積1817平方メートル、延べ床面積1万1576平方メートル。

1階は神経内科病棟(50床)、2階はリハビリを中心にした混合(呼吸器科、神経内科、内科、外科)病棟(同)を配置。4～6階は重症心身障害病棟とし、10床ずつ増床して

150床になる。

同病院は、県内最大の重症心身障害専門医療機関だが、県内や宮城県北に15人の入院待機者がいる。親の高齢化などで在宅療養が困難になったり、受け入れ先がなく急性期の医療機関に長期入院している慢性期の障害児もいるという。本年度は、まず10床を増床。医師、看護師らを確保しながら2018年度までに計30床を増床する。

【写真＝9月の完成を目指す岩手病院新病棟の完成予想図。重症心身障害病棟の増床や災害に強い構造が特徴だ】

子どもシェルター開所 本島内にNPO 少女受け入れ DVや虐待から保護

沖縄タイムス 2016年5月10日

親からの虐待などで、安心して生活できる場所を失った子どもの緊急避難先として、NPO法人子どもシェルターおきなわ（横江崇理事長）は9日までに、本島内にシェルターを開設した。中学校卒業後から20歳ごろまでの少女が対象。現在、虐待を受けた16歳の少女が入所している。沖縄弁護士会の弁護士でもある横江理事長は「居場所を失った子どもを救える施設がようやく整った」と意義を語った。

児童福祉法は18歳未満の子どもを対象にしており、家庭内暴力（DV）などを受けた18歳から20歳未満の子どもを保護する制度や施設は不足している。現在、同シェルターは全国に15カ所あり、沖縄は大阪と同じ4月1日付の開設で14番目。3人程度の受け入れを想定している。



本島内で稼働した子どもシェルターの内部（NPO法人子どもシェルターおきなわ提供）

NPOは県内の弁護士らを中心に昨年7月に設立。児童福祉関係者や小児科医らが理事となり、沖縄の若年出産の多さや母子世帯の貧困率の高さなどから、少女への早期支援が必要として開設の準備を進めてきた。入所者の保護を第一に考え、所在地は非公開。児童相談所などに勤務経験がある常勤2人、非常勤3人のほか、ボランティアも運営や支援にあたる。児童福祉法の「児童自立生活援助事業」の一環として国や県が交

付する年間約1600万円を人件費や日用品の購入などに充てるほか、寝具などは賛同する民間企業の提供を受けた。入所は約2カ月を予定し、担当弁護士らが入所者の精神面のケアや親権者側との調整をしながら、自立の見通しや次の受け入れ施設を模索する。

当面の課題は運営費や職員の確保と退所後の受け皿づくり。横江理事長は「円滑な運営には、まだ資金が足りない。引き続きNPOの会員や寄付を募りたい。長期的に衣食住を提供できる自立援助ホームや少年を対象にしたシェルター整備も考えたい」と話す。シェルターへの問い合わせは美ら島法律事務所、電話098（853）3871。

市場の中に福祉事業所を開設 盛岡、袋詰めや選別

岩手日報 2016年5月10日

盛岡市羽場の一般社団法人アースメイト（吉田光晴代表理事）は、県内唯一の市場内就労継続支援福祉事業所を開設し、障害者に働く場を提供している。利用者は市中央卸売市場内で野菜や果物の選別、袋詰め作業に従事。同法人は障害者が働くカフェも市内に開き、市場を起点に社会参加の場づくりを広げている。



事業所は今年2月に設立。吉田代表理事（38）は仲卸業の岩手中央青果の取締役を務

めており、同社から野菜や果物の包装などの委託を受ける。現在は精神障害や知的障害のある利用者4人が、同市羽場の市場内でかんきつ類の選別やジャガイモの袋詰めを担当。平日と月2回の土曜日に集まり、互いに声を掛け確認し合いながら手作業に取り組んでいる。

同法人は事業の多様化も進め、4月には同市茶畑に、市場で仕入れた野菜を使った定食を出すカフェ「つながる台所T a n e」を開店。同店は平日午前10時から午後5時までの営業で、障害者2人が働く。利用者は同市黒川の北田リンゴ園でも週1回、枝集めの手伝いに励んでいる。

今月はさらに、同市茶畑に障害者が生活するグループホームの開設を予定しており、入居者を募集する。問い合わせは同事業所（019・681・6581）へ。

【写真＝市場内の福祉事業所でミニトマト用のパックを準備する利用者ら

雇用における障害者差別禁止の問題点とは？

遠山真世 / 障害者福祉

シノドスジャーナル 2016年5月10日

「合理的配慮」とは？

2016年4月1日から「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行された。この法律は、障害を理由とする差別を解消し、障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会を実現しようとするものである。この施行により、行政機関や民間企業等に対して「障害を理由とする差別」が禁止されるとともに、「必要かつ合理的な配慮」（合理的配慮）の提供が求められることになる。

障害者差別解消法の制定と同時に「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）も改正され、こちらも2016年4月1日から施行された。この改正法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」としたうえで、「事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」と定められている。

また、「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事業を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」とされている。この「必要な措置」が障害者差別解消法でいうところの「合理的配慮」にあたる。

雇用場面での「障害者であることを理由とした差別」としては、厚生労働省の資料の中で次のような具体例があげられている。

- ・障害があることや車椅子を利用している等を理由として採用を拒否すること
- ・障害者であることを理由として賃金を引き下げること
- ・障害者であることを理由として研修や実習を受けさせないこと 等

また、「合理的配慮」の具体例としては、次のようなものがあげられている。

- ・採用試験の問題用紙を点訳・音訳すること、回答時間を延長すること
- ・車椅子利用者に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること
- ・通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること 等

障害種別ごとの具体例も示されており、肢体不自由のある人への合理的配慮としては、「作業が可能となるように、本人が業務上用いる道具等を工夫する」などがあり、「片手だけで封筒に書類を入れられるような道具を作成している」「本人の使いやすいキーボードとマウスを提供している」といった実施例も紹介されている。

知的障害のある人への合理的配慮としては、「本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていく」「図等を活用した業務マニュアルを作成する」「業務指示は内容を明確にし、ひ

とつずつ行う等作業手順をわかりやすく示す」といった例があげられている。

このように、障害者であることを理由とした差別を禁止すること、および合理的配慮を提供することによって、障害のある人もない人も雇用の場に参加する機会を等しく得られるようにしよう、というのが改正障害者雇用促進法のめざすところである。

何が「差別」であり、何が「差別でない」のか？

厚生労働省による「障害者差別禁止指針」や「解釈通知」では、「障害者であることを理由として」とは、「労働能力等を適正に評価することなく、単に『障害者だから』ということをも理由とする」という意味であり、「不当な差別的取扱い」とは、障害者であることを理由として

- ・障害者を排除すること
- ・障害者に対して不利な条件を付すこと
- ・障害者よりも障害者でない者を優先すること

をいうとされている。一方、「障害者であることを理由とした不当な差別的取扱い」にあたらぬこととしては、

- ・積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うこと
- ・合理的配慮の提供を前提としたうえで、労働能力等を適正に評価した結果として異なる取扱いをすること
- ・合理的配慮に係る措置を講じた結果として、異なる取扱いとなること

があげられている。

またここでは、「労働者の募集・採用に関しては、『応募者のもつ能力・適正が求人職種の職務を遂行できるか否かを基準とする』という公正な採用選考の考え方にもとづき、できるかぎり障害種別に関わりなく応募の機会を与えることが重要である」との見方が示され、「合理的配慮を提供したうえで障害者である労働者の労働能力等を適正に評価した結果として、労働能力等が優れている者を優先すること」も「差別」にあたらぬとされている。

障害者差別禁止の論理と残される課題

これらをふまえると、改正障害者雇用促進法の差別禁止をめぐる規定は、

- (1) 労働能力等にもとづく処遇は正当である（不当ではない）
- (2) 合理的配慮によって障害者が能力を発揮できる
- (3) 差別禁止と合理的配慮によって適正な能力評価が実現する

という3つの論理によって根拠づけられていると考えることができる。

障害に応じた配慮によって障害者が労働能力等を発揮できるようにし、そのうえでその仕事に必要な労働能力等をしっかりと評価し、障害者であることを基準とせず、労働能力等によって処遇を決めるのであれば、そこに「差別」はないということになる。

その結果として、障害のある人が労働能力等が低いと判断された場合には、不採用となったり給料が低くなったりしても、それは「差別」ではないということである。

改正障害者雇用促進法は、「障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」としているが、このような論理をもつ規定で、あらゆる障害者に対して本当に「均等な機会」を実現することができるのだろうか？

人が何らかの仕事をする際に、その仕事をする能力がその人になれば、その人はその仕事をする事ができない。また、その仕事によって収益を得ている会社は、その仕事をする能力をもつ人を雇わなければ、収益が下がり経営が成り立たなくなってしまうため、その能力をもつ人を雇う必要がある。したがってここでは、会社がその仕事をする能力をもつ人を雇うことを「正当なこと」として考えることにしよう。

そのうえで、パソコンに文字を入力する仕事をしてくれる人を探している A 社があるとす。その求人を見た B さんは、その仕事に応募したいと思ったが、B さんは手や指に障害があるため、障害のない人と同じような速さでキーボードを打って文字を入力することができない。

それでも B さんは A 社で働きたいと思い、キーボードを打ちやすくするための道具の使用と試験時間の延長を申し出て、それらの配慮が実施される形で採用試験を受けた。その結果、B さんより早く多くの文字を入力できる他の応募者が採用され、B さんは採用されなかった。

この例では、道具の使用と試験時間の延長という合理的配慮がなされたうえで、パソコンで文字を入力する能力が評価された結果 B さんは採用されなかったのであり、「障害者であることを理由とした不当な差別的取扱い」にはあたらないということになる。このような例を想定するとき、私の中でいつも引っかかるのは、「障害によって能力が制限されている（低くなっている）人のことをどう考えればよいのか？」ということである。

この例では、B さんが障害のない人より文字を早く入力できないのは、手や指に障害があるからであり、本人に努力が足りないのではなく、本人にとってどうしようもない、選択の余地のない状況なのではないか。

しかも B さんは道具を用いても文字を早く入力できないのであり、試験時間が延長されたとしても、同じ時間で打てる文字数は障害のない人と比べて少なくなってしまう。このように合理的配慮を提供しても能力面での制限や不利が残るケースは、とくに重度の障害がある場合に起こりやすいと考えられる。

改正障害者雇用促進法の差別禁止規定のように、差別禁止および合理的配慮によって労働能力を適正に評価することが「均等な機会」なのであれば、このような重度障害のある人にとっての「均等な機会」は実に不平等なものであると言わざるをえないのである。あらゆる障害者にとって「均等な機会」を実現するためには、どのような仕組みや論理が必要なのだろうか。

これまでの障害者雇用・就労政策と実際の状況

日本では障害者雇用促進法のもとで「障害者雇用率制度」がとられており（割当雇用）、企業や機関等で雇用している人のうち一定の割合で障害者を雇用しなければならない。

現在その割合（法定雇用率）は、民間企業で 2.0%、国・地方公共団体等で 2.3%となっている。ちなみに、これまで民間企業全体での実際の雇用率（実雇用率）は法定雇用率を上回ったことがなく、法定雇用率を達成している企業は全体で半数にも満たない。

また、障害者福祉分野での就労支援サービスとしては、雇用契約を結んで障害者が働く「就労継続支援 A 型」（雇用型）と、雇用契約を結ばずに生産活動を行う「就労継続支援 B 型」（非雇用型）もある。

これらの形態は従来から「福祉的就労」と呼ばれ、障害者の働く場として重要な位置を占めてきたが、そこでの就労によって得られる収入（工賃）の低さや、民間企業や公的機関での雇用に移る障害者が少ないことは、長年にわたり大きな課題とされ続けている。

差別禁止との整合性の問題

先に述べたように、改正障害者雇用促進法の差別禁止規定では、とくに重度障害者にとって不平等が残るのであり、本当の意味では「均等な機会」が実現されるとは言い難い。

これに対し、重度障害者の雇用を確保するために「障害者雇用率制度」があり、民間企業や公的機関で働くことが難しい障害者のために「福祉的就労」の場がある、と考えることもできそう。

しかし、そのように差別禁止・割当雇用・福祉的就労を位置づけることはそう単純ではなく、まだまだ議論の余地が残っており、もっと言えば、看過すべきでない矛盾をはらんでいるようにも思えるのである。

第一に、「労働能力が低い障害者を雇用しないことは差別ではない」という理屈と「労働能力が低くても障害者を雇用しなければならない」という理屈とはどのように両立するのか？という点である。

障害者雇用率制度によって一定割合の障害者を雇用しなければならないということは、労働能力が高い障害者がいなければ、障害のない人より労働能力が低くても障害者を雇用しなければならないということの意味する。

このたび障害者雇用促進法が改正され差別禁止規定が加わることにより、差別禁止と割当雇用とが同じ法律の中に存在することになる。この 2 つの位置関係はどのようになっているのか、2 つが理屈のうえでなぜ両立するのか。「労働能力が低い障害者は雇用しなくてもよいが、労働能力が低くても障害者を雇用しなければならない」ということになりはしないか。

個人間での不公平の問題

第二に、障害のない人よりも障害のある人が優先されることが、なぜ正当化されるのか？（不当化されないのか？）という点である。

「障害者差別禁止指針」や「解釈通知」では、「積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うこと」は「障害者であることを理由とした不当な差別的取扱い」にあたらないとされている。

ここでは「積極的差別是正措置」の例として「障害者のみを対象とする求人」をあげ、「障害者を有利に取り扱うものであり、法違反とならない」と述べられている。「積極的差別是正措置」であれば、障害者を有利に取り扱ってよいということは、障害のない人を不利に扱ってよいということだと考えられる。

そこでは、労働能力の適正な評価やそれにもとづく処遇については問われていない。障害のある Cさんと障害のない Dさんがいたとして、Dさんの労働能力の方が高くても、障害のある Cさんの方が採用される可能性があるということである。

これは果たして、採用されなかった Dさんにとって納得のいく結果だといえるのだろうか。何らかの労働能力が求められ、それを適正に評価することが必要な雇用の場で、差別を是正するためとはいえ、「障害者かどうか」という基準が優先され、能力が高いにもかかわらず不採用となったことについて、Dさんをはじめ人々にどう説明するのか。

差別是正を肯定する理由として、障害者がこれまで不利な立場に置かれ続け、障害のない人との間に大きな格差が生じていることや、障害のために労働能力が制限されているため、積極的な措置をとらなければ雇用されることは難しい、といったことが考えられる。

とはいえそれは、労働能力が高いにもかかわらず「障害者でない」という理由で不採用となった Dさんにとって、「それなら仕方ないですね」と思える理由なのだろうか。「自分の方が能力あるのに」「自分は障害者を差別してないのに」と思いはしないだろうか。

同じことは、割当雇用で障害者を雇用する場合にも起こりうる。採用できる人数が限られていて、新たに障害者を雇用しなければならない場合、労働能力が低くても障害のある人が採用され、代わりに労働能力が高くても障害のない人が不採用となる可能性がある。

福祉的就労についても、雇用契約を結ぶ A 型での就労があり、原則として最低賃金が保障される。近年、非雇用型の B 型を雇用化し、国や地方自治体が賃金を保障すべきという議論もある。ここでも、労働市場全体で考えれば、失業している障害のない人が数多くいる一方で、障害のある人の雇用や賃金が公的に保障されるということになる。

現行の法律や制度の背後にある、このような障害のある人とない人との個人間の不公平を、私たちはどのように考えればよいのだろうか。

今後の障害者雇用・就労政策に求められること

障害者差別解消法や改正障害者雇用促進法によって障害者に対する「差別」がなくなり、必要な合理的配慮が提供されれば、「障害」による問題がすべて解決するというわけではない。これらの法律だけでは、障害による能力面での制限や不利の問題が残されてしまう。

かといって、雇用されるのが難しい重度障害者も包摂しようと、ただ単にいろいろな法律や制度を同時にとればよいというものでもない。ひとつの政策に相反する論理を内在させることになるし、障害のある人への差別や不利をなくすために、今度は、障害のない人を障害の有無を理由として不利に扱うことにもなる。

これらの法律が施行されることで、多くの「障害を理由とする差別」「障害者であることを理由とした差別」がなくなり、社会のさまざまな場面に障害者が対等に参加できるようになることはまちがいない。その意味では大いに期待するところであるが、それですべて

解決できると過信してはならない。

残された「問い」に対し納得のいく「答え」を見出すことが必要であり、それを明確にできる政策こそが、真の意味で確かな政策といえるのではないだろうか。

文献

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」条文

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa_h25/dl/kaisei01a.pdf

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa_h25/dl/kaisei02.pdf

- ・障害者差別禁止指針「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf>

- ・合理的配慮指針「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf>

- ・解釈通知「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092076.pdf>

- ・「合理的配慮指針事例集【第一版】」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093954.pdf>



これならわかる<スッキリ図解>障害者総合支援法

著者/訳者：遠山 真世 二本柳 覚 鈴木 裕介

出版社：翔泳社(2014-04-25)

定価：¥ 1,944 Amazon 価格：¥ 1,944

単行本（ソフトカバー）（184 ページ）

ISBN-10：4798130591 ISBN-13：9784798130590

東大生らの模擬裁判、五月祭で 児童虐待テーマに 朝日新聞 2016年5月10日

東京大の法学部生らでつくる東京大学法律相談所が14日、大学祭「五月祭」で模擬裁判を開く。学生が児童虐待をテーマに子どもの転落死をめぐる殺人事件のシナリオを書き、被告の母親や裁判官などを演じる。本郷キャンパスの安田講堂で、午後4時10分～午後6時。入場無料。問い合わせは同相談所（03・3814・6378、平日午前9時～午後6時）。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も



大阪市天王寺区生玉前町5-33 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所発行