

第61回インナー大会
討論部門
未成立パート
テーマ趣意文一覧

番号

テーマ趣意文

分科会申請にはこちらの番号を使用します。
お間違えがないようにご記入ください。

大学

ゼミ

パート

部門番号

部門名

テーマ

サブテーマ

趣意文

7

テーマ趣意文

※「テーマ趣意文（例）」に目を通していただいた上で記入をお願いいたします。

部門番号一覧は、インナー大会 HP に掲載されている「**部門番号一覧**」からご確認ください。

中央大学 佐藤ゼミ パート 3

部門番号 3

部門名 国際経済論

テーマ 日本が経済連携協定を結ぶ意義

サブテーマ 日本の今後

趣意文

トランプ政権時の外交やコロナウイルスの蔓延によって、世界情勢が大きく変わりました。そこで今後の日本がどうなっていくのかに関心を持ち、経済連携協定について調べようと思いました。

例えば、経済連携協定には TPP や RCEP などがある。日本政府が経済連携協定を結ぶことによって、関税の撤廃、海外企業の参入による日本の第一次産業の縮小、輸入品の増加などのマイナス面がニュースや新聞で大々的に報じられることが多かったが、それは、各産業の利益を述べているだけであるように思われる。そこで、各産業の利益や損失の観点から見るのではなく、経済連携協定は日本にとって、どのような目的があって、何を得ようとしているのかを考えていきます。

※「テーマ趣意文（例）」に目を通していただいた上で記入をお願いいたします。

部門番号一覧は、インナー大会 HP に掲載されている「[部門番号一覧](#)」からご確認ください。

中央大学 宮本悟ゼミ B パート

部門番号 1 3 部門名 社会保障論

テーマ 高齢者の貧困

サブテーマ 年金

趣意文

現在、日本の高齢者は年々増加傾向にある。そのため、私たちのグループは高齢者の貧困について注目する。

その原因は具体的にはどこにあるのか、なぜ高齢者の貧困は増えているのかを探っていくために、海外の高齢者の貧困率が低い国が行っている政策と比較して、日本の政策の問題点を探る。また貧困問題を年金の観点から考えて、実際に自分たちが年金の額で生活を行い、不自由があるのかを体験をもとに確認する。また実際生活している高齢者の方々に話を聞き、現在の日本の政策の足りない点などを聞いて、改善点を見つけ、高齢者の貧困の増加を少しでも減らすための解決策を提示していきたい。

※「テーマ趣意文（例）」に目を通していただいた上で記入をお願いいたします。

部門番号一覧は、インナー大会 HP に掲載されている「部門番号一覧」からご確認ください。

白鷗大学 飛田幸宏ゼミ B パート

部門番号 24

部門名 マーケティング論

テーマ 飲食店を助けるデリバリー業界

サブテーマ デリバリー業界がコロナ禍で腕を振るう！！

趣意文

この御時世は泣いている。では一体誰が泣かせたのだろうか？他の誰でもない、そう、新型コロナウイルスが泣かせたのである。新型コロナウイルスによる凄まじい影響で各業界は大打撃を受けた。このまま泣き寝入りするわけにはいかない。この状況でどうすれば立ち直っていけるのかを各業界の精鋭達は100%以上の力で模索し、試した。そういった、コロナ禍でも最近では徐々に力をつけてきて、伸びが見受けられる業界がある。我々はその中でも飲食店を助けるデリバリー業界に着目していく。

第1章 デリバリーの仕組みと変遷

1.仕組み

2.変遷

第2章 デリバリーの売上変化

1.売上推移

2.売上数値

3.伸びた理由

第3章 各サービスの比較

1.戦略

2.メリット・デメリット

第4章 飲食店の課題と展望

※「テーマ趣意文（例）」に目を通していただいた上で記入をお願いいたします。

部門番号一覧は、インナー大会 HP に掲載されている「部門番号一覧」からご確認ください。

日本大学 加藤恭子ゼミ 17期パート

部門番号 25 部門名 労務管理論

テーマ 産休・育休について

サブテーマ 産休育休制度の多様化と取得率向上のために

趣意文

世間ではこれまで男女格差が問題とされ、様々な対策が講じられてきた。一方で、男女平等になったとは言い切れないのが現状である。

私たちが生まれた当時は、女性が出産を機に仕事をやめることが一般的であった。

育休を男性が取得するという文化が今以上に根付いていなかったからである。

今日、男性の育休制度自体は確立されつつあることも事実だ。

しかし、男性の育休の取得率の大きな改善は見られず、私たちは疑問を感じた。制度が未完成であるということなのか、それとも取りづらい風潮によるものなのか。

育児休暇取得率は、私たちが生まれた 20 年前に比べ、男性は僅か 7%しか上昇していなかった。これに対し、女性の取得率はさらに 20%近く上昇しているという現状である。男性の取得率が上がらない原因となっているのは「男性は育休自体とりにくい」という考えに加え、一度に長期休業をすることが難しい点である。さらに育休中の収入の減少、キャリアへの影響などもハードルとなっている。

これを踏まえ、育休制度における選択肢を増やすことで、現状を改善できると私たちは考える。父親、母親を問わず、様々な育休制度のあり方を定着させ、取得率を上げていく必要があるのではないだろうか。そこで今回の討論を通して、育児休暇取得率における男女差の根底にある課題について深く掘り下げ、新たな提案をしていきたい。