

『個人保証の在り方 中企庁・金融庁が報告書発表』

近年、個人保証の在り方について見直しの機運が高まる中、中小企業に対する支援策としての個人保証制度の在り方等について、中小企業庁と金融庁が共同で、個人保証の契約時および履行時等における課題を両面において整理し、具体的な政策的出口の検討が報告された。個人保証の現状は、借り手である中小企業経営者のうち80%超が個人保証を提供しており、融資慣行として定着している。その弊害として中小企業による健全な事業経営や、金融機関による健全な融資慣行の構築に対して、本来期待される意欲を阻害し、また保証人の資産に比して過大な債務負担の要求や、保証履行後も保証債務が残存することなどがある。今後、個人保証の在り方として（1）企業と経営者等との関係の明確な区分・分離（2）財務基盤の強化（3）財務状況の正確な把握、適時適切な情報開示等による経営の透明性確保、を挙げ、契約時の対応として○個人保証に依存しない融資の一層の促進○保証契約の必要性等に関する説明○適切な保証金の設定○既存保証契約の適切な見直し、が挙げられた。また、履行時の対応として○経営者の経営責任の在り方○保証債務の履行基準○保証履行時の保証債務の残存、が挙げられ、今後の行政のガイドライン策定が求められるとした。

『ゆとり世代の意外な特徴 求められる企業側の知恵』

なにかと揶揄される文脈で使用されることの多い「ゆとり世代」だが、今年の新入社員を対象とした調査では、意外な傾向が明らかになった。

この調査は今年の新入社員1,235名（男性802名、女性433名）を対象に、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が行ったものだ。調査結果を概観すると、就職活動は厳しかったものの、就職先の選択においては自らの能力を活かせるかを重視。協調性や忍耐力には自信があるが、創造力や積極性には自信がない。約半数が出世したいと考えている。出世に関しては、男性の60.4%、女性の29.6%が望んでおり、男女間で大きな開きがある。出世の具体的なターゲットは「役員」が多く、男性は28.9%が役員を、20.3%が社長をターゲットにしている。給料については、全体の80.7%がやったらやっただけ給料を上げてほしいと回答しており、この点については、男女差はあまりなかった。会社に望むことについても、「給料が増える」が昨年と比較すると大幅に上昇したが、その一方、給料が増えなくても残業はない方がよいを54.2%が選択している。ゆとりのない就職活動をこなして社会に出たゆとり世代。どう活かしていくか、受入れ側にも知恵が求められている。

