

- **[伴走型人材の必要性]** 中小企業の経営者と対話し、マッチする人材要件を定義できる伴走型人材が必要。こうした人材をどう増やすかが政策的課題。
- **[中核人材のカテゴリー]** 中小企業が求める中核人材像には事業を背負う人材と専門的人材がある。また、事業承継の文脈での経営者の息子のメンター、ワンポイントリリーフや、社内の人材の目線を上げるための人材といったニーズがある。
- 地方の中小企業社長は（大企業幹部より）多くを背負っているため、社長自らの言葉で語る志・ビジョン・経営課題は、「背負い系人材」には強く響く。
- **[社内人材の活用]** 中核人材入れることを検討する際、「入れる」という行為も大事だが、「離職させない」「本来の期待役割に戻す」ことも重要。
- **[中核人材確保の方法（兼業・副業）]** パートタイム（兼業・副業）は、初期の警戒感や金銭的負担の観点から中小企業側にもニーズがある。また、人材の需要と供給両面で「量のマッチング」を可能とする。転職ではハードルの高い地方案件も、プロジェクトベース（週2など）であれば、30～40代でも好んで参加している。
- **[中核人材確保の方法（その他）]** 「戻れる場所」がないと、意思決定が重くなる。大企業で「本社があるから地方にいてもいい」と考えられるように、心理的に「戻れる・頼れる」場所を作ることが重要。
- 都市部の中核人材候補が、地方へ動くのはハードルが高い。例えば、行政が人材をプールしプロジェクトを通じた体験を提供するなど、仕事以外の地域との関わり等を通じた距離感の詰め方・ステップが重要。
- **[本WGのアプローチ（中小企業のカテゴリー）]** 本WGでは全中小企業が対象。①中核人材を活用しようとする意欲も実態も伴った企業、②意欲はあるが方法が分からない企業、③意欲もない企業の3つに中小企業を分類して、その傾向と対策を検討していく。