

- **[大企業人材のマインドセット]**大企業出身の人材は、ネットワークもスキルもあるが、中小企業で働くためのマインドセットが必要。人柄は非常に大事である。
- 中小企業には資源がないことを前提にしないでほしい。そのために、交渉力、ネットワーク、フットワークなどが必要であり、共感のコミュニケーションが必要。
- **[中小企業側への啓発・情報提供]**中小企業への啓発活動が必要。また、中小企業が中核人材をどう扱うべきなのかわかっていないため、そのための情報提供が必要。
- **[地方中小企業の情報発信]**中核人材は潜在的にはいるが、地方の中小企業の情報がないため、転職を考えるまで至っていない。企業の魅力や求人情報を広く共有できる仕組みが必要である。
- **[人材側のリスクヘッジ]**大企業にいた人材が、いきなり中小企業に行くのはやはり難しい。兼業や副業などで、リスクを下げることも必要
- **[マッチング後のフォローアップ]**中小企業に入ってからフォローアップが必要である。入ってからの方が時間はかかるし、簡単ではない。
- **[人材コーディネートの必要性]**人材供給側のコーディネート機能が必要だ。中核人材の活用ポテンシャルを高められる供給側のコーディネート機能である。
- 中間法人が採用し、コーディネートするような仕組みは面白い。この機能をどこにもたせるか。企業側の受入ノウハウも多様であり、求人側が学び合える場が必要か。
- **[中核人材の母集団形成]**今の50代・40代半ばでチャレンジ出来る人は自然発生的には出てこない。
- 求職側の母集団形成やマッチングをどのようにしていくか。母集団形成については、「こういう取組をすると、母集団が形成される」といういくつかのアプローチを検討すべきか。