

- **[大企業が中核人材の供給源となる可能性]** 人事は保守的。兼業・副業解禁については、おそらくもう少し時間がかかる。ただし、プロジェクトベースという話はある。
- 60歳以降のキャリア形成のために兼業・副業制度を入れるという可能性はある。ただし、大企業から人を出すことは大きな壁がある。
- **[求職者のグロス（ボリューム）の形成と象徴的事例の創出]** 若い世代がプロボノなど社外で経験を積んでいることに可能性を感じる。個人が選択できて、契約がなく、ノーリスクで短期間、というところから中小企業に入っていき仕組みができれば、求職者のグロスと象徴的事例をつくれる可能性がある。
- 求職者のボリュームを出す手順としては、まずは風穴を開けて、公的な力を使ってそれを大々的にPRしてもらうことが必要。
- **[出向労働市場の形成]** 現在の出向は企業間1対1でやっているが、出向労働市場を形成できないか。現在の技術者派遣などの特定派遣業も、出向労働市場に近いことをやっている。現在は職種ごとだが、地域ごとなど、いくつかの範囲で可能性を模索するのは面白い。
- **[意識の高い人たちの可能性]** 20代、30代のキャリア意識が高い人たちが、勝手に外で経験を積んでいることに可能性を感じている。仕組みに縛られない実質的な副業体験、こうした経験を積んでいる人たちが多くなり、流れを作る可能性があると思う。
- **[中小企業の魅力発信]** 中小企業の良さをPRできるような何らかの仕組みをつくる必要がある。中小企業のオーナーの右腕をやったら成長できることを打ち出すべき。ポジティブブランディングが絶対に必要。
- **[議論の目的および対象人材・対象企業の再整理]** 議論の目的が、求職者のボリューム形成なのか、象徴的事例をいかに創出していくのか、どちらの議論か。母集団形成のなかでも、直近で動く人材と将来的な人材、それぞれの人材プールをどう形成するかは別の議論として整理すべき。
- 中核人材を受け入れる中小企業についても、どの企業群にマッチングさせることを念頭に置いて議論をしているのかの整理が必要。