

別紙

仮説①:「特定人材」が国内外に多数存在する

【調査概要】

大学や企業へのアンケートにより県就職人数や就職先地域、異動・転勤実態を調査

【結果】

特定人材の規模として、直近 10 年間で約 17 万人の特定人材が現在も市外に存在すると推計された。特定人材に着目し、その連携強化を図る重要性は高いといえる。

仮説②:「特定人材」は、広義の関係人口・交流人口等と比して、各種政策のターゲットとして投資対効果が高い

【調査概要】

企業に対して特定人材の活用のメリットや課題、連携イメージ、ニーズ等をヒヤリング

【結果】

特定人材は仙台市の都市特性や課題への理解が深く、居住時のコミュニティ等を通じた連携可能性がある点で、単に関係人口との連携を模索するよりも効率的に連携を進められるだけでなく、より深い関係構築や有意義な成果創出につながると期待される。

仮説③:「特定人材」とのネットワークは、民間事業者等におけるマーケティング上の活用ニーズが存在する

【調査概要】

企業に対して特定人材との連携イメージ、ニーズ等をヒヤリングした他、先進事例地域にメリット等をヒヤリング

【結果】

市内の民間事業者にとって、特定人材は潜在的な顧客・事業パートナーとなることが期待される。

その他

市外転出後は、元のコミュニティの接点等があるとはいえ、特定人材個人を捕捉し、連携に巻き込むことは容易ではない。