

地域経営部会（2025） vs 人材マネジメント部会（2023） 比較レポート

本分析では、地域経営部会（2025年度）と人材マネジメント部会（2023年度）の2つのプログラムについて、参加者の能力変化の特徴を比較し、それぞれの育成効果の違いを分析しました。

まず大きな違いとして、地域経営部会では「心理的適応」「社会的適応」において統計的に有意な向上が確認されたのに対し、人材マネジメント部会では明確な有意差が確認される項目は限定的であった。この差は単なる効果の大小ではなく、「変化の質の違い」に起因するものと見受けられます。

地域経営部会では、「柔軟性（+2.87）」「課題解決（+1.45）」など、行動や実践に直結する能力の向上が顕著にみられました。これはプログラムの設計が、他自治体との交流（越境）、実務課題の実行（実践）、成果発表（アウトプット）といった要素を含んでいるため、このような環境下で参加者は実際に行動しながら学習することが求められ、結果として行動変容につながっているとみられます。

一方で、人材マネジメント部会では、変化は見られるものの、その多くは内面的・認知的な領域に留まる傾向があります。具体的には、自己理解や他者理解、安定性といった「内省的な変化」が中心であり、柔軟性や課題解決のような行動系能力の変化は相対的に小さな変化にとどまりました。このため、平均差は存在しても分散が大きくなり、統計的に有意差として検出されにくい構造となっていました。

この違いを一言で表現すると、地域経営部会は「行動変容型」、人材マネジメント部会は「認知変容型」のプログラムであったといえます。

地域経営部会の特徴は、「やって変わる」ことであり、実践と対話を繰り返す中で、参加者は試行錯誤を通じて能力を高め、その結果、適応力や課題解決力といった実務能力が向上し、統計的にも明確な変化として現れたと考えられます。

一方、人材マネジメント部会の特徴は「考えて変わる」ことであると見受けられます。人材や組織をテーマにした議論を通じて、参加者の認識や理解が深まる。しかし、実践機会が限定されるため、その変化は行動レベルにまで十分に波及しない場合があったことが示されています。

この比較から得られる示唆は、「越境×実践」の有無が人材育成効果に影響を与えるという点です。越境によって認知の枠組みが拡張され、実践によって行動変容が促進され、この2つが組み合わせることで、統計的にも明確な成長が確認されたと思われます。

結論として、地域経営部会は行動変容を伴う高い育成効果を持つプログラムであり、人材マネジメント部会は認知的な理解を深めるプログラムとして機能していると考えられます。両者は優劣ではなく役割が異なりますが、

今後の人材育成において両者を統合した設計、すなわち「理解し、かつ実践する」プログラムが最も高い効果につながる可能性も考えられます。