

Title	生命保険会社総合職の環境変化への適応
Sub Title	
Author	小笠原秀(Ogasawara, Shigeru) 守島, 基博
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2000
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2000年度経営学 第1580号 連絡が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002000-1580">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002000-1580</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

## 論文要旨

所属ゼミ	守島研究会	学籍番号	89928216	氏名	小笠原 秀
(論文題名)					
<h3>生命保険会社総合職の環境変化への適応</h3>					
(内容の要旨)					
<p>これまで長きにわたり規制業種として安定的、保守的な環境に置かれていた生命保険業界は近年長引く景気調整局面による生命保険販売の不振、長引く超低金利と株式市場の低迷に起因する資産運用の不振などから、経営体力は急速に消耗している。一方、金融ビッグバンは生命保険業界の競争環境を急速に変貌させ、外資系企業や国内異業種からの新規参入が相次ぐとともに、合併や買収といった企業再編や隣接の新規事業分野への進出といった業界構造を変革する新たなビジネスチャンスも生まれてきている。このような急速かつ激しい環境変化を受け、生命保険会社の人的資源管理も変化しつつあるが、はたして生命保険会社の既存総合職は激しい環境変化に適応できるのだろうか、という問題意識が本研究の出発点である。</p> <p>研究にあたっては生命保険会社を含めた金融機関の総合職は大部分がゼネラリストであるという認識に立ったが、ゼネラリストの場合、顕在化した知識やスキルだけでその能力を評価することは必ずしも妥当とは言えない。ゼネラリストが持つとみられる調整能力や環境適応能力の柔軟性は、人格のより底部に注目する必要があると考えた。そして問題意識にかなう分析手法として「コンピテンシー」に注目することとした。</p> <p>コンピテンシーは顕在化した知識やスキルだけでなく、それよりも人格の底部にある動機、身体的あるいは精神的特性、価値観なども包含して能力を評価するという分析手法で、近年になって採用・配置・考課など人的資源管理への適用が急速に進んでいる。通常コンピテンシー分析は「行動特性」に注目し、職務ごとに高業績者の行動特性を分析することによってモデル化が行われ、人的資源管理の諸局面で活用される。</p> <p>本研究ではコンピテンシー分析の手法を活用しつつも、職務の特定を行わず、代わりに「環境変化」を「企業買収や合併」と「新規事業進出」の2つに限定し、その際に起こりうる状況を想定してモデル化を行った。そして、そのモデルに対して調査対象企業である安田生命保険相互会社の若手・中堅総合職がどのような特徴、強み、弱みを持っているかを職歴に基づくグループ化を行った上で比較・評価した。</p> <p>この比較・評価の結果、調査対象企業に既存総合職は必ずしもゼネラリスト主体というわけではなく、専門人材化も進んでいること、コンピテンシーは職歴による影響を受けてグループごとのコンピテンシー・プロファイルは大きく異なっていること、そしてコンピテンシーはまた人格のより底部に位置すると思われるロイヤリティやモチベーションにも影響を受けていることが明らかとなった。そして、ゼネラリストは本研究で作成されたコンピテンシー・モデルに最もよく適合していることが指摘でき、環境変化に最もよく適応しうる、という結果となった。</p> <p>これらの結果を受けて、調査対象企業に対しどのような人的資源管理を行うべきかの提言もあわせて行うとともに、本研究によって得られたコンピテンシー分析の有効性と人的資源管理への適用可能性について言及した。</p>					