

「静かなる退職」を志向する人のメンタルヘルス

「静かなる退職(Quiet Quitting)」というワードが、マスメディアで頻繁に登場しています。

会社に在籍しながらも、まるで退職したかのように存在感を潜めて、必要最小限の仕事をするスタイルや状態のことをさします。アメリカのキャリアコーチ ブライアン・クリーリー氏によって提唱された概念で。表向きは「ワークライフバランス重視」ですが、しかし本音はもっと根深い問題を抱えているとも言われています。



■「静かなる退職」を希望する理由

【ワークライフバランスを重視】ワークライフバランスを強く意識しています。「仕事だけが人生ではない」という考えを持ち、仕事に時間やエネルギーを費やすことを避け、自分の生活を優先します。

【仕事以外での自己実現を求める】自己実現の場を仕事以外に求める傾向にあります。副業や趣味、SNSでの発信活動など、仕事以外の場で自己表現を行うことがメインのため、本業への熱意が次第に薄れていきます。

【ストレスのない生活を最優先する】過度なストレスや長時間労働による健康リスクを避け、精神的な安定を求めます。頑張りすぎない働き方を選び、自分のペースを守ります。自分の周囲に、理想とするロールモデルが不在のため、会社勤めのストレスを回避する傾向にあります。

■「静かなる退職」を志向する人が気を付けたいこと

<短期的・自己中心的な思考> 目の前の快適さやストレスの少ない状態を最優先するあまり、周囲から自己中心的と誤解され、職場の同僚からも信頼を得られなかったり、良好な関係を築きにくい懸念があります。

<問題回避とリスク恐怖の傾向> 問題回避とリスク恐怖の傾向にあり、ストレス耐性も低下することが懸念されます。物事に対するチャレンジ意欲も失われていくことで、新しいスキルやチャンスも逃してしまいます。



<メタ認知の不足> 自分の認知や思考を客観的に見直す視点のことを「メタ認知」と呼びます。「静かなる退職」を志向する人は、このメタ認知による客観的な見方に乏しい、もしくは不得手な可能性があります。

<メンタルヘルス問題への波及> 自分を鍛える場を失ってしまい、問題に向き合うことへの回避が常態化することで、意欲低下、無気力や抑うつ状態などのメンタルヘルス問題に波及することです。こころのしなやかさやストレス耐性をトレーニングしていないことで、次の環境で出くわす新たな問題などに対応できず、次第にこころからだの不調をきたす恐れがあります。

当社 EAP のご相談でも、この「静かなる退職」や社内のコミュニケーション等に関するご相談が頻出しております。各社さまで EAP 導入をご検討の際は、どうぞお気軽に MRC 札幌までお問合せください。

Mail : info@mrc-sapporo.co.jp (24 時間年中無休 3 営業日以内に返信します)

電話番号 : 011-209-0556(受付時間:月~金 9:00~17:00)

(参照出典)

※1 Bryan Creely, "TikTok". 2022-3-5<https://www.tiktok.com/@alifeafterlayoff/video/7071415799247949099>

※2 "Quiet Quitting(静かなる退職)が企業に起きる理由 | 原因や対策まで解説". 人事の図書館. 2023-9-11. <https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/soshiki/00006/>