

◆組織の成長を止める「静かな退職」とは？◆

さて、あなたは「静かな退職」という言葉を聞いたことはありますか？

- ◆ ----- ◆
生産性が急低下!?
「静かな退職」のリスクとは
- ◆ ----- ◆

「静かな退職」とは、2022年に「Quiet Quitting」の名でアメリカのトレンドワードになった言葉です。
退職といっても仕事を辞めるわけではなく、在籍したままクビにならない程度にしか働かないことを指します。

もし、以下のような兆候がみえている従業員を見つけたら要注意です。

【静かな退職の特徴】

- ・指示されたことしかしない
- ・社内で最低限の会話しかしない
- ・会議で発言しない
- ・簡単な仕事しか引き受けない
- ・周りの人の業務量が増えている

静かな退職をしている従業員がいたら、
組織の生産性はジワジワと落ちていき、同じように影響される人も現れます。

もし、社内でこのような働き方が見受けられた場合、私たちはどう対応すればよいのでしょうか。

まず、静かな退職に陥る主な原因には、以下の二つが挙げられます。

- ・業務範囲と責任の所在が曖昧
- ・人事評価の指標が定まっていない

このような状況だと、仕事のモチベーションが保てず「最低限の仕事をするだけ」という発想になりがちです。

そこで、実際に静かな退職に悩んでいたある企業はこのような対策をしたそうです。

- 個人の業務内容と責任の所在を明確にした組織図を作成する
- 評価の指標を全従業員に公開し、公平性と透明性のあるものにする

静かな退職を防ぐには、従業員がやりがいを感じられるような仕組みが必要です。
もし、該当する従業員に気づいたら社内の仕組みを点検してみてもいいかもしれません。



□ ■ □ -----
編集後記
----- □ ■ □

今回は「静かな退職」をテーマにお伝えしました。
静かな退職は、Z世代を中心に共感を得ているようなので、今後ますます増えていくかもしれません。

記事を書きながら、当社も従業員がやりがいを感じられるような仕組みづくりの大切さを改めて感じました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。
それでは、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

