

離職意思と静かな退職はどう異なるか

—内的・外的エンプロイアビリティとの関連の探索的検討—

○松本 洋平

(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)

若手の離職, 静かな退職, エンプロイアビリティ

問題

採用難に伴う若手の人材確保の難化が進む中, 若手の離職に企業からの関心が寄せられている。更に近年, 「静かな退職 (Quiet quitting: 以下 QQ)」が離職につながるとして問題になっている(Gallup, 2022)。QQ は組織に在籍したまま心理的に撤退し最低限の職務遂行にとどめる状態を指し, 離職意思は組織を離れる意図そのものを意味するため, 両者は関連するが概念的には区別される。一方で, QQ の要因として挙げられているものは「従業員が正当に評価されていない」など離職意思にも共通するものが多く, QQ と離職意思がどう分岐するのかは不明確である。

そこで, 本研究では雇用継続に関わる概念であるエンプロイアビリティ (山本, 2015) を離職意思と QQ の差を説明する可能性のあるものとして取り上げる。離職意思については, 他の組織での雇用獲得につながる外的エンプロイアビリティ (以下外的 EP) が正の相関, 所属組織での雇用維持につながる内的エンプロイアビリティ (以下内的 EP) が負の相関があるとされているが, それ単体では雇用継続を否定しない QQ については異なる関連となることを想定し, 探索的に検討を行った。

方法

調査参加者 新卒入社した企業に在職中の社会人歴 1~3 年目の会社員 843 名

調査時期 2026 年 2 月 19 日~2 月 25 日

調査方法 Web 調査会社を用いたインターネット調査

使用尺度 離職意思: 尾形 (2020) の 2 項目を使用。

エンプロイアビリティ: 山本 (2015) の尺度を使用 (内的: 8 項目, 外的: 5 項目)。静かな退職: Galanis et al. (2023) の 9 項目を翻訳して使用

手続き JASP0.17.1.0 を使用して相関分析を, RStudio

2023.03.0 を用いて Williams 検定を行った。

結果

記述的把握を目的として変数間の相関係数を算出した結果, QQ は離職意思と中程度の正の相関を示した, $r = .392, p < .001$ 。内的 EP は離職意思とは有意な関連を示さなかった, $r = .013, p = .709$ 。一方, QQ とは弱い負の関連傾向に留まった, $r = -.064, p = .064$ 。外的 EP は離職意思と有意な正の相関を示し, $r = .250, p < .001$ 。QQ とも有意な正の相関を示した, $r = .152, p < .001$ 。離職意思および QQ と外的 EP の相関係数の大きさの差異を検討するため Williams 検定を行ったところ, 有意差が認められた (Williams' $s t(840) = 8.07, p < .001$)。

考察

本研究により日本の若手社員における離職意思・QQ と外的 EP との関連について、影響の大きさが異なることが示唆された。また QQ と内的 EP との間では弱い負の関連傾向が見られた一方で, 離職意思と内的 EP は関連がないという点は先行研究と異なる結果であり, 日本の若手社員独自の要因の存在が示唆された。今後はこれらの要因を特定する縦断的・介入的研究が求められる。

主要引用文献

Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., ... & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. AIMS Public Health, 10(4), 828.

尾形真実哉. (2020). 若年就業者の組織適応. 白桃書房

山本寛. (2015). エンプロイアビリティ保障の実証的研究. 日本経営学会誌, 36, 26-37.

(MATSUMOTO Yohei)