



SNS で不適切な投稿をしてしまう心理

従業員の不用意な SNS 投稿がトラブルに発展し、企業に大きなダメージを与えるケースが後を絶ちません。そのため従業員の SNS 対策に力を入れる企業も増えています。

そもそも、不用意な投稿をしてしまう従業員とはどういう人なのでしょう？ どのような心理で不適切な投稿をするのでしょうか？ これを知っておくことで有効な対策が見えてきます。

不適切な投稿をしてしまう心理

・友人とおしゃべり感覚

ちょっと聞いて！今日こんなことがあって…と友人とおしゃべりする感覚で、芸能人が来店したことや顧客や取引先にムカついたことなどを悪気なく投稿してしまうタイプです。

普段、仲間内だけでやりとりしていると、SNS をメールやグループチャットのように勘違いしてしまうのでしょうか。誰もが見られるということを忘れ

て不用意な投稿をしてしまうのです。

・悪ふざけ

悪ふざけやバカげた行為を披露して反響の大きさを楽しむタイプです。もっと反響を得たくて悪ふざけがエスカレートしていくのです。

・自己顕示欲

職権で得た情報、他の人がまだ知らない情報を発信したいという自己顕示欲から情報漏えいなど不適切な投稿をしてしまうタイプです。

会社の評判が下がっても関係ない!?

匿名だから大丈夫と考えているのかもしれませんが、匿名でも過去の投稿内容や投稿写真、友達関係から勤務先や個人が特定されることもあります。

こうした人たちは、投稿する際に「社内の規則違反にならないか」「職場に迷惑がかからないか」などといちいち

気にしたりはしていません。

特に、学生アルバイトや派遣スタッフなどは企業への帰属意識が低い傾向にあり、企業の評判が下がろうと自分には関係ないと考えている人も多いでしょう。仕事で知りえた秘密を守らなければならないという意識も薄いかもしれません。

懲戒処分を規定しても…

そう考えると「会社に迷惑をかけることになるからやってはいけない」と言ってもあまり意味がありません。また、懲戒処分など規則を整備しても、そもそも規則を読んでいない人が多いでしょうし、懲戒と言ってもピンとこないため、不適切な投稿を未然に防ぐのに有効な対策とは言えません。

何をしてはいけないのか、それをやった結果どうなるのか、具体例を示した研修などを実施するのが効果的でしょう。

労働ひとこと

売り市場の昨今、新卒採用の若者が、就職後すぐに転職のための就職活動をおこなう、いわゆる「第二新卒」が増加しているそうです。「第二新卒」とは、学校を卒業直後の「新卒」に準じて、卒業して数年までの人をいいます。

株式会社マイナビが自社の登録者を対象におこなった調査結果*によると、在学中に内定を獲得したにも

関わらず就職活動をおこなっている人の割合が増加していて、そのうち「一度就職したが、退職もしくは在職しながら再度就職活動をおこなっ

就職後すぐに転職活動をする「第二新卒」増加

ている」が 54.1%（前年比 21.2 ポイント増）と半数を超えているそうです。

移り気な若者達に企業の採用担当

者も悩まされているのですが、企業もまた、新卒の一括採用だけでなく、社会経験のある若者の採用に積極的なようで、人材の獲得競争が激化しているのです。

結局、魅力のある企業が多くの人材を獲得することになりますが、働きやすい環境づくりを試みたり、やりがいのある仕事を与えたり、能力によって賃金に差を設けたりと、このような競争にさらされることが企業の成長の機会になっているのです。

*「2018年度マイナビ既卒者の就職活動に関する調査」