



## SNS利用のルールを作ろう

従業員の不用意な SNS 投稿が炎上し、企業が大きな損害を受けるケースが相次いでいます。損害賠償を請求して認められたとしてもわずかな額で、被害額をカバーできることはありません。未然に防ぐことが何より大切なのです。

未然に防ぐためにもっとも有効なのは社員教育です。研修や朝礼などで繰り返し注意喚起したり、SNS の利用に関するルールを作って従業員全員に配布するといったことが考えられます。

ここでは、SNS 利用に関するルールを作るときのポイントをいくつかご紹介しましょう。

### 誰もがわかりやすい表現で

法律用語や堅苦しい表現では読んでもらえません。さらっと読めて内容をすぐに理解してもらえるように簡単な表現で書きましょう。

### 具体例をあげる

「業務上知りえた情報を不用意に投稿してはいけません」「倫理に反する投稿をしてはいけません」では不十分です。

たとえば、「写真に機密情報が写りこむこともあります。職場で撮影した写真を投稿してはいけません。」「NG 投稿の例：さっき来たお客さんキモかった」などと、具体的にどういう投稿をしてはいけないのかイメージしやすいように書きましょう。実際に問題となった事例を入れるのも効果的です。

### 本人にどんな不利益があるか説明

不用意な投稿をした結果、どうなるのかについてもわかりやすく説明する必要があります。

このとき、会社に大きな損害が出ると説明しても、従業員にはあまり響かないでしょう。また、懲戒処分の対象

となると言っても、アルバイトなどはあまりピンとこないかもしれません。

匿名だと思っても、少し調べれば勤務先や氏名、通っている学校などで特定されてしまうこと。投稿の内容と本人の情報がインターネット上でさらされ、就職や結婚など人生の大事な場面に悪影響を与えてしまう可能性があることなどを説明すると、事の重大さが伝わるのではないのでしょうか。

### アルバイトや派遣スタッフにも

こうした社員教育をするときに、正社員だけを対象に実施する企業がありますが、それでは意味がありません。

むしろ社会経験が浅く、会社への帰属意識も低いアルバイトなどの方が不用意な投稿で騒ぎを起し、企業に損害を与える可能性が高いともいえます。

正規・非正規にかかわらず、すべての従業員にルールを配布し、教育をおこなうべきでしょう。

### 労働ひとこと

政府は6月18日、2019年版「高齢社会白書」を公表しました。2018年の労働力人口は6,830万人。

そのうち65～69歳は450万人、70歳以上は425万人で、労働力人口の12.8%が65歳以上となっています。

10年前は8.5%でしたから、実に1.5倍に増加しているということです。

就業率も、60歳から74歳の各年齢階層で10年前と比べ10ポイント前後伸びています。

70歳以上の高齢者が何人も働い

### 働き続ける高齢者が増加

ている職場というのも最近では珍しくなくなりました。65歳以上で起業する人の割合も増えているといえます。

人手不足の影響や、政府が高齢者の雇用促進を進めてきた結果もあるのですが、特に感じるのは、最近の高齢者は元気な方が多いということです。

まだまだ働ける高齢者が多い中で、政府は70歳まで継続雇用を求めの方針などを打ち出していますが、企業も高齢者をどのように戦力として活用していくか、他社の好事例などを参考に模索していくべきでしょう。