

社員による SNS 炎上は防げる—“個人責任論”で終わらせない企業リスク対策

2026 年春、この問いを象徴するような事例が相次ぎました。入社直後の社員による SNS 投稿が発端となり、情報漏洩や企業イメージの毀損に発展するケースは、もはや珍しいものではありません。問題は、それを単なる「若者のモラル低下」として片付けてよいのかという点にあります。

近年の炎上には明確な特徴があります。投稿が行われた場、たとえば Instagram や BeReal では大きな問題とならなかった内容が、別のプラットフォーム、特に X に転載された瞬間に炎上へと転じるケースです。そこでは投稿の文脈の一部が切り取られ、「企業の内部情報流出」や「不適切な職場環境の証拠」として再構成されます。その結果、企業全体の問題として急速に拡散していきます。この構造を踏まえれば、炎上は個人の軽率さだけで説明できるものではなく、SNS 間の特性差と拡散力に起因する側面も大きいと言えます。

とはいえ、投稿者本人の責任が免責されるわけではありません。社会人としての自覚や情報リテラシーが求められるのは当然です。一方で、新入社員が SNS と完全に距離を置くことは現実的ではありません。彼らにとって SNS はコミュニケーションの基盤であり、生活の一部として不可分の存在となっているからです。

ここに企業側の課題があります。帝国データバンクが 2026 年 4 月に実施した「SNS 投稿に関する社内ルールの整備状況アンケート¹」によれば、SNS 投稿に関する社内ルールを明確に設けている企業は 2 割程度にとどまり、約 7 割は具体的なルールを整備していません（残りの 1 割は「分からない」としています）。さらに、ルールを設けたとしても「どこまで抑止力があるのか」「実際に管理できるのか」といった不安を抱える企業も少なくありません。その結果、現場では最終的に個人の自主性に委ねる状況が生まれています。

また、入社時のコンプライアンス研修においても、SNS 利用に関する教育は抽象的な注意喚起にとどまりがちです。「注意する」というメッセージだけでは、どのような行動がリスクにつながるのかを具体的にイメージすることは難しく、実効性に課題が残ります。

さらに見落とされがちなのが組織文化の問題です。炎上が発生した際に個人を厳しく処罰するだけでは、再発防止にはつながりません。むしろ、問題を報告しにくくする風土を生み、結果としてリスクの早期把握を妨げる可能性があります。

一方で、現在の状況は必ずしもネガティブな側面だけではありません。新入社員による

¹ 帝国データバンク「SNS 投稿に関する社内ルールの整備状況アンケート」（2026 年 5 月 15 日）
<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260515-sns>

SNS 炎上が実際に顕在化したことで、企業にとってはリスクが具体的な形で可視化されたとも言えます。これは裏を返せば、対策を講じるための材料が揃った状態にあるということです。

重要なのは、社員による SNS 投稿の炎上リスクは本質的にコントロール可能であるという前提に立ち、企業がどのような対応を取るかです。具体的には、過去の炎上事例を用いたケーススタディ型の研修が有効と考えます。実際に起きた事例を基に、「なぜ炎上したのか」「どの時点で防げたのか」を考えさせることで、社員自身が問題を自分事として捉えることができます。抽象論ではなく具体例を通じた教育こそが、行動変容につながります。

また、投稿に関する判断基準を明文化し、社員が迷った際に参照できるガイドラインを整備することも重要です。あわせて、投稿前に不安を感じた際、気軽に相談できる体制を整えることで多くのリスクは未然に防ぐことが可能になります。

SNS を禁止するという選択肢は、もはや現実的ではありません。むしろ、SNS と共存することを前提としたリスク管理へと発想を転換する必要があります。この問題は決して若手社員だけに限ったものではありません。SNS が日常に深く浸透した現在においては、あらゆる社会人が同様のリスクと隣り合わせにあると言えます。だからこそ重要なのは、特定の世代や立場に責任を負わせることなく、一人ひとりの情報リテラシーをいかに高めていくかという視点です。個人の意識と企業の支援が組み合わさることで、はじめてリスクは現実的にコントロール可能なものとなります。

冒頭のような新入社員の炎上を一過性の問題として捉えるのではなく、全ての働き手に共通する課題として向き合えるかどうか。その姿勢こそが、これからの企業の持続的な信頼を左右すると言えるでしょう。

情報統括部 情報統括課
中村駿佑