

友納理緒参与に聞く！ 看護職と法律のこと

第5回



日本看護協会参与
保健師・看護師・弁護士 友納 理緒

職員の SNS の利用について、業務のことは記載しないようになど注意をしていますが、何か良い方法はないでしょうか。

現在、日本看護協会の HP にも、動画「個人情報の取り扱いと法的責任」を掲載いただいておりますが、それを前提に、組織としての対策をもう少し考えてみましょう。

SNS に関するトラブルを事前防ぐためには、医療機関として、SNS の利用に関するガイドラインなどを作成することが考えられます。そして、これを就業規則の一部として明示することで、ガイドライン違反を懲戒処分の対

象とすることができるようになります（「機密保持」の一般的な規定で対応が可能との見解もあります）。これは、職員が SNS トラブルを起こすことへの一定の抑止効果に繋がります。それでは、SNS ガイドラインはどのような内容にすべきでしょうか。例えば以下のような規定が考えられます。

第〇条 労働者は、勤務時間内外を問わず、ソーシャルメディアを使って、書き込みを行う際、以下のことをしてはならない。

- ① 使用者の秘密情報を漏洩すること
- ② 使用者の秘密に該当しない事項であっても、使用者の不利益になることを書き込むこと
- ③ 顧客、取引先、労働者、役員、その他使用者関係者に関する情報を許可なく発信すること
- ④ 勤務時間中に、業務外でソーシャルメディアを利用すること
- ⑤ 使用者を誹謗中傷し、信頼や名誉を侵害すること
- ⑥ その他、当院労働者としてふさわしくない書き込みを行うこと

医療介護労務研究会「医療・介護をめぐる労務相談」新日本法規出版株式会社、令和元年5月22日823頁の一部を引用

SNS ガイドラインを作成した場合には、研修などによって職員に周知徹底するようにしましょう。