

ソーシャルメディア利用管理規程

(目的)

第1条 ソーシャルメディア利用管理規程(以下、「本規程」)は、株式会社マックス(以下、「当社」)の役職員がソーシャルメディアを利用するにあたり、そのリスクを理解した上、会社、取引先、その他の関係者の利益や権利を害しないために、必要な事項を定めたものである。

(ソーシャルメディアの定義)

第2条 本規程で定めるソーシャルメディアとは、SNS(X、Facebook、LINE、Instagram、TikTok等)、Youtube、ブログ、電子掲示板、ホームページ等の、インターネットを利用してユーザーが不特定多数に対して情報を発信、あるいは相互に情報をやりとりする情報伝達媒体をいう。

(適用範囲)

第3条 本規程は、役員・正社員・限定社員・パートタイム従業員・請負スタッフ・派遣スタッフ等を含むすべての者(以下、「役職員」という。)に適用する。

2 本規程において「求職者等」とは、就業規則第12条2項に掲げるものをいう。3 役職員は、退職後においても、在職中に知り得た秘密情報について、ソーシャルメディア等に公開してはならない。

(ソーシャルメディア利用に当たっての基本原則)

第4条 ソーシャルメディアを利用するにあたり、次のルールを守らなければならない。

- (1) 役職員がソーシャルメディアを利用して情報を発信する場合には(身分を明かす、明かさないを問わず)、社員であることの自覚と責任を持たねばならない。
- (2) 就業規則および情報の取扱いに関する規程等を遵守しなければならない。
- (3) 基本的人権、肖像権、プライバシー権、著作権等に関して十分留意しなければならない。
- (4) 発信する情報は正確に記述するとともに、その内容について誤解を招かぬよう留意する必要がある、一度ネットワーク上に公開された情報は完全には削除できないことを理解しなければならない。
- (5) 意図せずして自らが発信した情報により他者を傷つけたり、誤解を生じさせた場合には、誠実に対応するとともに、正しく理解されるよう努めなければならない。また、自らが発信した情報に関し攻撃的な反応があった場合には、冷静に対応し無用な議論を避けなければならない。

(当社の情報を発信する場合の注意事項)

第5条 ソーシャルメディアで、当社に関する情報を発信する際には次のことを留意しなければならない。

- (1) 当社に関する情報を発信する場合には身分を明かにする。
- (2) 会社としての正式な発言や見解ではないことを明確にする。
- (3) 当社あるいは利害関係にある者又は団体の秘密に関する情報を発信しない。
- (4) 当社及び他社の権利を侵害する情報を発信しない。
- (5) 当社のセキュリティを脅かすおそれのある情報を発信しない。
- (6) 自らの職務に関する情報を発信する場合に、守秘義務を遵守する。
- (7) 自らの職務に直接関わらない事項であっても、読み手側では当社の社員として理解されることを自覚する。

(禁止事項)

第6条 役職員は、就業規則第13条(情報管理に関する遵守事項)を遵守するとともに、

次に掲げる情報を発信してはならない。

- ① 法令等に違反し、又は違反するおそれのあるものやそれを煽る情報
 - ② 当社のセキュリティを脅かすおそれのある情報
 - ③ 会社および取引先、個人（求職者等を含む）等の、職務上知り得た秘密や個人情報を含む情報
 - ④ 当社の公式見解であると誤認させるおそれのある、役職員の個人的な状況や意見等の情報
 - ⑤ 他者を侮辱又は非難するもの
 - ⑥ 人種、信条、性別、社会的身分、門地等について差別し、又は差別を助長させるもの
 - ⑦ わいせつな内容を含むホームページへのリンク
 - ⑧ 虚偽又は事実と異なるものや、単なる噂や噂を助長させるもの
 - ⑨ 当社の権利を侵害する情報や、正当な理由なく他者の権利を侵害するもの
 - ⑩ 当社の信用を失墜させるおそれのあるもの
 - ⑪ その他公序良俗に反する一切の情報
- 2 公式アカウント担当以外の役職員は、公式アカウントから情報発信してはならない。
- 3 役職員は、ソーシャルメディア利用に際し、会社のロゴ等を利用してはならない。
- 4 役職員は、求職者等に対し、ソーシャルメディア等を用いて連絡、面談等を行う際は、公私の区別を明確にしなければならない。また、相手方の意に反する個人的な連絡や、ハラスメントに該当する不適切な言動を厳に慎まなければならない。

（前条に違反した場合）

第7条 役職員が前条に違反した場合、当該役職員は管理部に対し、速やかに報告を行わなければならない。

2 前条に違反した役職員は、管理部の指示に従い、ソーシャルメディア上において、迅速な削除または訂正など必要な協力を行う。削除または訂正の選択および具体的方法については、管理部の指示に従い、役職員だけの判断では行わない。

（損害賠償）

第8条 ソーシャルメディアによる情報発信によって会社が損害を被った場合は、役職員は会社が被った全部または一部の損害を賠償しなければならない。

（懲戒）

第9条 この規程に違反する事実が認められた場合は、就業規則第48条に定める懲戒処分に処する。

（相談窓口等）

第10条 ソーシャルメディア利用に関する相談窓口およびこの規程に違反する事実の通報窓口は、管理部とする。

本規定は、令和4年4月1日から施行する。

令和6年4月1日 改訂

令和8年10月1日 改訂