

就職活動の面接場面における姿勢による印象形成 — 写真刺激を用いた検討 —

鈴木 公啓（東京未来大学）

島本 健太郎（一）

牛田 好美（京都ノートルダム女子大学）

本研究は、就職活動の面接場面において、姿勢が印象形成に及ぼす影響について検討することを目的とした。良い姿勢の影響については、生態力学的視点での良い姿勢と審美的視点での姿勢を扱った。普通の姿勢（以降、「普通姿勢」）、身体アライメントの良さを重視した姿勢（以降、「生体力学的姿勢」と）、さらに美しさを重視した姿勢（以降、「審美的姿勢」）の3つの条件に対応した写真を刺激として使用し、それぞれについて、印象や採用確度について、就職活動の面接官の経験者による評定を求めた。分析の結果、座位と立位ともに、全体として、良い姿勢であることは生体力学的姿勢であっても審美的姿勢であっても、肯定的な評価を生じさせることが示された。また、採用確度においても同様の傾向が認められた。そして、内容によっては、審美的姿勢の方が生体力学的姿勢よりも肯定的な評価を生じさせることも示された。姿勢という1つのチャンネルが、就職活動の面接において、印象評価さらに採用確度にまで影響を及ぼしうる可能性が示された。

キーワード：姿勢、印象形成、印象管理 / 自己呈示、就職面接、容姿 / 外見

現在の日本においては、大学や高等学校の卒業後に就職を希望する者は、就職活動を経て内定を獲得し、その後に企業等に就職していくことになる。就職活動にはいくつかの段階があり、採用選考においては、筆記試験のみならず面接試験もある。面接は採用活動の中で用いられる主な手法であり（林，2015）、内定を得るまでは面接を複数回重ねるのが一般的である。

面接場面では、応募者は面接者に良い印象を抱いてもらう必要がある。そのため、良い印象を抱いてもらうために、応募者は様々な努力をおこない、印象管理（Arkin, 1981; Leary & Kowalski, 1990; Schlenker, 2005）に励むこととなる。なお、一般社団法人日本経済団体連合会（2018）による「2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果」においては、2019年4月入社対象の新卒採用選考で特に重視した内容は、重視された順に「コミュニケーション能力」「主体性」「チャレンジ精神」「協調性」「誠実性」であることが報告されている。つまり、このような印象を抱いてもらうことが、応募者にとっては重要になってくる。

就職活動における容姿の影響

対人場面において相手に好印象を与えるには、発

話内容のみならず、ノンバーバルの要素も重要となる。それは話し方であったり、清潔感を感じさせる服装や髪型であったりと多岐にわたる。就職活動の面接場面においてもそれは同様である。その中でも容姿は重要であり、容姿が印象形成に及ぼす影響についてこれまで多くの研究にて指摘されてきた。それらの研究では、美しさという側面が扱われることが多く、例えば顔立ちの美醜が対人行動に及ぼす影響、体型が魅力に及ぼす影響、装いが印象に及ぼす影響などが扱われた。そして、美しいことが肯定的な評価を引き出すことを繰り返し示してきた（e.g., Dion et al., 1972; Eagly et al., 1991; Feingold, 1992; Walster et al., 1966）。そのため、美は社会的地位の一つ（Webster & Driskell, 1983）や資本の一つ（Hakim, 2011）と捉えられている。

美しいと他者から肯定的な評価を得られるというベネフィットの存在は、就職活動の面接場面においても同様といえる。実際に、面接場面において見た目が印象を左右するとする採用担当者が多い（96.0%）だけでなく、見た目の良さを理由に採用する者も多い（68.5%）ことが報告されている（福助株式会社, 2013）。そのために、少しでも良い印象を抱いてもらうための試みもなされている。例えば、就職活動の学生向けの履歴書の写真の撮影・加工サー

ビスが多く存在している。就職活動をしている学生は、容姿にも気を配りながら就職活動に臨んでいるといえよう。

ところで、容姿の中には姿勢も含まれる。姿勢は、身体全体によって表されるものであることから、目にするすべての人において把握されうる対象となる。姿勢は、顔や髪型など外見を構成する個々のパーツと比べて、視界に占める割合は大きい。そのため、姿勢は見る側にとって大きな特徴と認識され、印象形成に大きな影響を及ぼしている可能性がある。しかし、所謂就活本において、身だしなみの説明はある程度おこなわれるものの、姿勢についての指摘は極めて限られている。

就職活動場面での良い姿勢の影響力

姿勢はノンバーバルコミュニケーションの一つとされ、姿勢の在りようが他者に伝えるメッセージについての検討がなされてきた(e.g., Bull, 1987; 深田, 1998; Gerney et al., 2016; 鈴木・春木, 1988)。その際、身体の傾きや脚の状態などが要因として扱われてはいるものの、容姿の良さといった観点からの検討は限られている。例えば、Osborn (1996)は、良くない姿勢(腰を丸めた前屈みの姿勢)が良くない印象を生じさせていることを示しているが、他に扱われたのは軍隊的な姿勢であり、健康さや美しさという観点からの検討はおこなっていない。先述のように、美しい姿勢に対しても他者が良い印象を形成する可能性は高いが、実証的な研究における知見は不足している現状にある。

良い姿勢は、就職活動の面接場面においても、顔立ちやスタイルなどの他の外見の構成要素と同様に肯定的印象を生じさせる可能性、つまり、良い姿勢が魅力の要因の一つとなる可能性がある。そして、姿勢が魅力的であると評価されると同時に、ハロー効果(Thorndike, 1920)などにより、外見そのものと異なる属性においても良い評価がなされる可能性はある。もし、実際にそのような効果があるのであれば、面接場面で好印象を与えるために良い姿勢を用いるという方略もありえることになる。

ところで、良い姿勢とはどのようなものであろうか。良い姿勢については古くから議論がおこなわれており(cf. 猪飼他, 1958)、これまで、いくつかの定義が試みられている。Kendall et al. (1993) 栢森監

訳2006)においては、姿勢のアライメント(頭部や骨盤など身体のパーツの配列)を評価する際に標準姿勢があるとしたうえで、「標準姿勢として使われる理想的な骨格アライメントは、健全な科学的原理に一致しており、ストレスや緊張が最小限の状態、身体の最も効率的な状態である」と説明している。石井(2015)は、「股関節や腰椎を中心とする体幹(体から頭と手足を除いた部分)付近の関節を無理なく操作、維持できる状態」を良い姿勢の基盤としている。そして、綾田(2012)は、正しい姿勢には「見た目が良い美しい正しい姿勢」と「体に優しい正しい姿勢」があると述べている。これは、良い姿勢の種類ということが可能であり、前者は審美的視点に重きを置いたもの、後者は生体力学的側面に重きを置いたものを意味しているといえる。齋藤他(2010)は、「良い姿勢の一般的な基準としては、力学的に安定し、長時間に及んでもあまり疲労しない姿勢である。また、健康で、心理的にも安定していて、外観が良い姿勢であることが、作業能率の面でも有効となる」としている。また、中村他(2012)は、良い姿勢と悪い姿勢の判断基準は視点によって異なり、力学的視点、生理学的視点、心理学的視点、作業能率的視点、美学的視点、体型計測、といった様々な視点から理解され評価されるとしている。このように、生体力学的視点においてはKendall et al. (1993)のものが基礎となっている。さらに、心理的、そして審美的な側面なども良い姿勢の定義で考慮されうるものといえる。

なお、良い姿勢は理想として設定されるものの、実際に良い姿勢である者は少ないことも知られている。良い姿勢であることを人々は求めてはいるものの(株式会社フェリシモ(2016)、実際の姿勢は良くないと自己評価している者が多い(原田, 2011; 木戸, 2014; 鈴木, 2017))。さらに、自己評価では良い姿勢と認識していたとしても、その姿勢が本当に良い状態にはなっていないことも指摘されている(増淵他, 2008; 野井, 1996; 辻村, 2009)。そのため、良い姿勢は希少性があるものとなり、他の容姿の諸側面と同様、その希少性により他者に肯定的な印象を形成する可能性がある。そして、就職活動場面においても、良い姿勢が評価へ肯定的な影響を及ぼし、ひいては採用へも肯定的な影響を及ぼす可能性がある。

本研究では、外見の一要素でもある姿勢が、就職活動の面接場面で生じる印象形成に及ぼす影響につ

いて検討することを目的とする。その際、良い姿勢としてはアライメントの良さを重視した姿勢と、さらに美しさを重視した姿勢の両者を扱い、この2種類の良い姿勢の印象への影響の差違についても検討をおこなうこととする。基本的に、外見の健康さは他者に良い印象を与えうる。そのため、アライメントが良いことは、肯定的な印象を抱かせると想定される。そして、さらに美しさを重視した姿勢は、その審美性から、同様に肯定的な印象を抱かせると想定される。両者の差異については探索的に検討する。比較検討する指標の内容は、就職活動で重視される人物像に対応する性格や能力、そして、面接者として採用するかどうかといった採用確度について扱うこととする。姿勢については、座位と立位の両者を扱う。面接場面では、座位においてコミュニケーションをある程度の時間おこなう。その間の影響は大きいといえる。しかし、入室時に立位での待機の時間も存在し、まず目に映るのはこの立位の方である。そのため第一印象として立位のおよぼす影響も無視できない。そこで、両者について扱うこととする。なお、刺激人物の体格など固有の影響が存在することを考慮し、2名の人物の写真（刺激人物A、刺激人物B）をそれぞれ刺激として用いて検討をおこなう。

研究a

目的

座位において、普段通りの姿勢、アライメントの良さを重視した姿勢、さらに美しさを重視した姿勢の印象と採用確度の違いについて明らかにすることを目的とする。

方法

対象 はじめに、20歳～69歳の日本人成人2321人を対象にした予備調査を実施し、人事採用の面接において面接官をした経験があると回答した人々を抽出しサンプルプールとした¹⁾。このサンプルプールから以降の調査毎に²⁾ランダムに抽出した対象に対して実験を実施した。刺激とする写真は2種類あり、それぞれに調査を実施した。刺激人物Aについては、回答が得られた175名（男性87名、女性88名、平均年齢44.79歳、 $SD = 13.76$ ）のデータを以降の分析に用いた。刺激人物Bについては、回答が得られた95名（男性46名、女性49名、平均年齢47.16歳、 $SD = 13.53$ ）のデータを以降の分析に用いた。なお、対象の性別と

年齢層別に同程度の人数を割り付けて実施した。

実験刺激 座位における、普段通りの姿勢（以降、「普通姿勢」）、良い姿勢としてアライメントの良さを重視した姿勢（以降、「生体力学的姿勢」）と、さらに美しさを重視した姿勢（以降、「審美的姿勢」）の3つの条件を設定し、その条件に対応した写真を刺激として使用した。写真は正面と側面および斜めで1セットとした。写真のモデルは、20歳前後の若年女性2名³⁾（それぞれ刺激人物Aと刺激人物B）である。就職活動場面という状況設定のため、両者とも、所謂リクルートスーツを着用し、髪型も華美では無い状態へと整えた。そして、正面と側面および斜めから同時に撮影し、それらをセットとし呈示用の刺激とした（一部をAppendix 1とAppendix 2に示す）。なお、顔にはモザイクをかけて、相貌の影響が生じないようにした。

各姿勢の具体的状態は以下のとおりである。「普通姿勢」は、自然に椅子に座るように教示し、その状態を撮影した。「生体力学的」は、プロダンサーであり振り付けや舞台演出などもおこなっている実務家の第二著者が、生体力学的にアライメントが良好である状態（cf. Kendall et al., 1993）になるように施術をおこない、その状態を撮影した。「審美的」は、同様に第二著者が、生体力学的姿勢をベースに、舞台等のパフォーマンス時に美しいとされる姿勢になるように施術をおこない⁴⁾、その状態を撮影した。生体力学的刺激と審美的刺激については、生体力学関連分野の研究者1名によって、アライメントが妥当であることを確認した。なお、刺激の呈示順はカウンターバランスをとって実施した。

評価項目 (a) 姿勢の良さについてたずねる項目：施術が適切であり、条件設定が妥当であるか確認するために、「姿勢が良い」という項目に対し、「1. まったくあてはまらない」から「6. とてもあてはまる」の6件法で回答を求めた。これを「姿勢の良さ」として以降の分析で使用した。人々には良い姿勢についての知識が無い（増淵他, 2008）こともあり、一般的には多様な軸を個別にではなく漠然ととらえて良い姿勢の判断をおこなっている可能性がある。したがって、少なくとも生体力学的な良い姿勢も審美的な良い姿勢も普通の姿勢よりは姿勢が良いと評価がなされると想定される。同時に、「美しい」についても同様に回答を求めた。これを「美しさ」として以降の分析で使用した。少なくとも生体力学的姿勢も審美的姿勢

も普通姿勢よりは姿勢が魅力的と評価がなされると想定される。(b) 性格と能力についての項目(「印象項目」):一般社団法人日本経済団体連合会(2016)による2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果において、2016年4月入社対象の新卒採用選考において企業側が特に重視したとされる内容を中心に、人物の性格や能力についての印象に関連する項目を準備し実施した。計10項目であり(Table 1参照)、「1. まったくあてはまらない」から「6. とてもあてはまる」の6件法で回答を求めた。(c) 刺激とした人物の採否についての項目(「採用確度」):まず、一般的な面接官はどのように考えると思うか(一般的採用確度)について回答を求めた。これは、回答者によって企業や業務内容に依存した判断がなされる可能性が考えられたために、あくまでも一般的にどう考えるかについてたずねた。また、回答者自身はどのように考えるか(個人的採用確度)についても回答を求めた。これらは、「1. ほぼ採用しないと思う」「2. おそらく採用しないと思う」「3. どちらかという採用しないと思う」「4. どちらかという採用すると思う」「おそらく採用すると思う」「ほぼ採用すると思う」の6件法で回答を求めた。

調査時期および手続き 2017年1月から2月に、調査会社(株式会社マーケティングアプリケーションズ)を介してweb調査サービスに登録しているモニターを対象にweb調査を実施した。回答者には換金可能なポイントが付与された。なお、第1著者が所属している大学の倫理審査にて承認を受けている(2014年度;25)。

結果および考察

刺激人物Aについての分析結果は以下のとおりである。「姿勢の良さ」の得点は、普通($M = 3.10, SD = 1.38$), 生体力学的($M = 4.15, SD = 1.12$), 審美的($M = 4.27, SD = 1.17$)であった。分散分析の結果, $F(2, 348) = 75.59, p < .001, \eta^2 = .303$ であり、多重比較⁵⁾の結果、普通よりも生体力学的と審美的が有意に高値であり、姿勢が良いと評価されていることが示された。

「美しい」の得点は、普通($M = 3.14, SD = 1.21$), 生体力学的($M = 3.85, SD = 1.09$), 審美的($M = 3.93, SD = 1.11$)であった。分散分析の結果, $F(2, 348) = 55.14, p < .001, \eta^2 = .241$ であり、多重比較の結果、普通よりも生体力学的と審美的が有意に高値であり、美しいと評価されていることが示された。

性格と能力についての印象項目について、各項目得点の条件毎の平均値と標準偏差をTable 1に記す。項目得点が条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した結果をあわせてTable 1に示す。普通姿勢に比し、生体力学的、そして審美的が有意に高値であり、印象が良いことが示された。一部のみ、審美的姿勢が生体力学的に比し有意に高値であり、印象が良いことが示された。

採用確度についての条件毎の平均値と標準偏差をTable 1に記す。項目得点が条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した。結果をあわせてTable 1に示す。一般的採用確度と個人的採用確度ともに、普通に比し、生体力学的姿勢と審美的姿勢が有意に高値であり、採用確度が高いという

Table 1 刺激人物A座位における各指標の記述統計量および分散分析と多重比較の結果

印象項目	普通 ^a		生体力学的 ^b		審美的 ^c		F	p	η^2	多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD				
コミュニケーション能力が高い	3.16	1.17	3.82	1.09	3.83	1.18	49.90	<.001	.223	a<bc
主体性がある	3.15	1.21	3.81	1.15	3.87	1.18	50.98	<.001	.227	a<bc
協調性がある	3.42	1.26	3.90	1.09	3.89	1.14	22.64	<.001	.115	a<bc
チャレンジ精神がある	3.18	1.19	3.79	1.07	3.98	1.19	52.66	<.001	.232	a<b<c
誠実である	3.57	1.24	4.06	1.03	4.06	1.10	20.89	<.001	.107	a<bc
ストレスに強い	3.23	1.21	3.79	1.08	3.83	1.17	33.52	<.001	.162	a<bc
知的である	3.33	1.24	3.96	1.04	4.02	1.12	41.44	<.001	.192	a<bc
爽やかである	3.16	1.25	3.89	1.13	3.93	1.09	53.03	<.001	.234	a<bc
健康的である	3.25	1.23	3.97	1.03	4.04	1.06	51.69	<.001	.229	a<bc
採用確度										
一般的採用確度	3.18	1.22	4.01	0.95	4.01	1.02	73.24	<.001	.296	a<bc
個人的採用確度	3.11	1.26	3.94	0.98	3.92	1.09	68.66	<.001	.283	a<bc

注) a: 普通姿勢, b: 生体力学的姿勢, c: 審美的姿勢
多重比較は有意水準を5%に設定。

結果であった。

刺激人物Bについての分析結果は以下のとおりである。「姿勢の良さ」の得点は、普通 ($M = 3.23, SD = 1.27$)、生体力学的 ($M = 3.81, SD = 1.15$)、審美的 ($M = 3.97, SD = 1.11$)であった。分散分析の結果、 $F(2, 188) = 16.65, p < .001, \eta^2 = .151$ であり、多重比較の結果、普通姿勢に比し生体力学的姿勢と審美的姿勢が有意に高値であり、姿勢が良いことが示された。「美しい」の得点は、普通 ($M = 3.37, SD = 1.06$)、生体力学的 ($M = 3.58, SD = 1.12$)、審美的 ($M = 3.59, SD = 1.02$)であった。分散分析の結果、 $F(2, 188) = 2.77, p = .071, \eta^2 = .029$ であり、有意でなかった。 p 値が比較的小さいことおよび効果量が.01を上回っていたこと、また、主たる指標の一つである姿勢の良さにおいては有意であることを考慮し、分析を進めることとした。

性格と能力についての印象項目得点について、条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した (Table 2)。全体的には、普通姿勢に比し生体力学的姿勢と審美的姿勢が有意に高値であり、印象が良いことが示された。ただし、普通姿勢に対して生体力学的姿勢では有意であっても審美的姿勢では有意では無い項目も確認された。

採用確度の得点について、条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した (Table 2)。一般的採用確度と個人的採用確度ともに、生体力学的姿勢と審美的姿勢が普通に比し有意に高値であり、採用確度が高いという結果であった。

以上、良い姿勢であることが、印象を良いものと

し、また、採用確度も上げることが示された。姿勢の印象形成における影響力の大きさが座位において確認されたといえる。ただし、刺激人物Bにおいては各条件で「美しい」の得点に違いは確認されなかった。回答者がどのような点に着目して美しさを評価しているかは不明であるが、普通姿勢がある程度美しいとされる姿勢になっていた可能性も考えられる。また、美しさに違いが無くても、他の印象には刺激間で違いが認められていたことから、美しさによるハロー効果 (Thorndike, 1920) の影響とは異なるプロセスでも、印象が良いものとなっていることが示唆される。なお、刺激人物AとBでは、条件間で印象の違いが認められた内容が若干異なっていたが、これは被写体の体格やそれにとまなう施術の反映具合などが影響している可能性がある。とはいえ、全体としては、良い姿勢であることの肯定的な効果が明らかになったといえる。

研究b

目的

立位において、普段通りの姿勢、アライメントの良さを重視した姿勢、さらに美しさを重視した姿勢の印象と採用確度の違いについて明らかにすることを目的とする。

方法

対象 研究1と同様、予備調査で作成したサンプルプールからランダムに抽出した対象に対して実験を実施した。以降で述べるように、刺激とする写真は2種類あり、それぞれに調査を実施した。刺激人物Aに

Table 2 刺激人物B座位における各指標の記述統計量および分散分析と多重比較の結果

印象項目	普通 ^a		生体力学的 ^b		審美的 ^c		F	p	η^2	多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD				
コミュニケーション能力が高い	3.36	1.04	3.69	1.01	3.57	1.14	4.92	.010	.050	a<b
主体性がある	3.31	1.01	3.68	1.02	3.80	1.11	13.10	<.001	.122	a<bc
協調性がある	3.47	1.04	3.78	1.00	3.60	1.12	3.88	.029	.040	a<b
チャレンジ精神がある	3.21	1.05	3.66	1.07	3.85	1.01	19.19	<.001	.170	a<bc
誠実である	3.64	1.00	3.78	0.98	3.82	1.04	1.49	.230	.016	
ストレスに強い	3.21	1.10	3.67	1.10	3.80	1.07	14.45	<.001	.133	a<bc
知的である	3.38	0.99	3.77	1.08	3.65	1.07	7.68	<.001	.075	a<bc
爽やかである	3.29	1.14	3.73	1.14	3.69	1.04	9.26	<.001	.090	a<bc
健康的である	3.39	1.08	3.80	1.07	3.98	1.00	14.48	<.001	.133	a<bc
採用確度										
一般的採用確度	3.31	1.07	3.64	1.07	3.72	0.95	8.89	<.001	.086	a<bc
個人的採用確度	3.31	1.06	3.61	1.04	3.67	0.95	7.13	<.001	.070	a<bc

注) a: 普通姿勢, b: 生体力学的姿勢, c: 審美的姿勢
多重比較は有意水準を5%に設定。

ついては、回答が得られた89名 (男性45名, 女性44名, 平均年齢46.46歳, $SD = 14.12$) のデータを以降の分析に用いた。刺激人物Bについては、回答が得られた86名 (男性44名, 女性42名, 平均年齢45.80歳, $SD = 14.50$) のデータを以降の分析に用いた。なお、対象の性別と年齢層別に同程度の人数を割り付けて実施した。

実験刺激 立位における、「普通姿勢」「生体力学的姿勢」「審美的姿勢」の3つの条件を設定し、その条件に対応した写真を刺激として使用した。写真は正面と側面および斜めで1セットとした。写真のモデルは、研究aと同じ人物である (それぞれ刺激人物Aと刺激人物B)。その他の点については、立位であることを除けば、基本的に研究1と同様である。

各姿勢の具体的状態は以下のとおりである。普通の姿勢は、自然に立つように教示し、その状態を撮影した。生体力学的と審美的は、先述の座位のアプローチをおこなった状態から立ち上がった状態にし、その際に崩れた部分を調整した状態を撮影した。なお、刺激の呈示順はカウンターバランスをとって実施した。

評価項目 研究1と同様である。

調査時期および手続き 2017年2月に、調査会社 (株式会社マーケティングアプリケーションズ) を介してweb調査サービスに登録しているモニターを対象にweb調査を実施した。なお、回答者には換金可能なポイントが付与された。

結果および考察

刺激人物Aについての分析結果は以下のとおりで

ある。「姿勢の良さ」の得点は、普通 ($M = 3.09, SD = 1.19$) , 生体力学的 ($M = 3.89, SD = 1.06$) , 審美的 ($M = 4.00, SD = 1.09$)であった。分散分析の結果, $F(2, 176) = 24.59, p < .001, \eta^2 = .218$ であり, 多重比較の結果, 普通に比し生体力学的と審美的が有意に高値であり, 姿勢が良いことが示された。

「美しい」の得点は、普通 ($M = 3.00, SD = 0.97$) , 主生体力学的 ($M = 3.60, SD = 0.96$) , 審美的 ($M = 3.60, SD = 1.06$)であった。分散分析の結果, $F(2, 176) = 19.23, p < .001, \eta^2 = .179$ であり, 多重比較の結果, 普通よりも生体力学的と審美的が有意に高値であり, 美しいと評価されていることが示された。

性格と能力についての印象項目得点について、条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した (Table 3)。すべての項目において、普通に比し生体力学的と審美的が有意に高値であり、印象が良いことが示された。

採用確度の得点について、条件間で差があるか、分散分析および多重比較により検討した。一般的採用確度と個人的採用確度ともに、普通に比し、生体力学的と審美的が有意に高値であり、採用確度が高いという結果であった。

刺激人物Bについての分析結果は以下のとおりである。「姿勢の良さ」の得点は、普通 ($M = 2.67, SD = 1.22$) , 生体力学的 ($M = 3.50, SD = 1.17$) , 審美的 ($M = 3.77, SD = 1.11$)であった。分散分析の結果, $F(2, 170) = 41.69, p < .001, \eta^2 = .329$ であり, 多重比較の結果, 普通に比し生体力学的が、そして生体力学的に比し審美的が有意に高値であり, 姿勢

Table 3 刺激人物A立位における各指標の記述統計量および分散分析と多重比較の結果

印象項目	普通 ^a		生体力学的 ^b		審美的 ^c		F	p	η^2	多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD				
コミュニケーション能力が高い	3.04	0.86	3.65	0.93	3.46	0.99	15.35	<.001	.149	a<bc
主体性がある	3.06	0.93	3.61	0.95	3.61	1.10	15.62	<.001	.151	a<bc
協調性がある	3.17	0.92	3.72	0.92	3.70	0.93	19.16	<.001	.179	a<bc
チャレンジ精神がある	3.07	0.91	3.53	0.91	3.58	1.04	14.48	<.001	.141	a<bc
誠実である	3.38	1.04	3.70	0.96	3.69	1.06	5.25	<.001	.056	a<bc
ストレスに強い	3.08	0.92	3.53	0.89	3.55	1.02	11.80	<.001	.118	a<bc
知的である	3.15	0.96	3.64	0.96	3.67	1.05	15.60	<.001	.151	a<bc
爽やかである	3.10	0.94	3.64	1.01	3.73	1.01	18.25	<.001	.172	a<bc
健康的である	3.13	0.94	3.71	0.92	3.80	0.99	20.46	<.001	.189	a<bc
採用確度										
一般的採用確度	3.18	1.00	3.82	0.87	3.63	0.99	15.48	<.001	.150	a<bc
個人的採用確度	3.11	0.98	3.73	0.90	3.58	0.99	17.12	<.001	.163	a<bc

注) a: 普通姿勢, b: 生体力学的姿勢, c: 審美的姿勢
多重比較は有意水準を5%に設定。

が良いことが示された。「美しい」の得点は、普通 ($M = 2.86, SD = 1.18$), 生体力学的 ($M = 3.34, SD = 1.06$), 審美的 ($M = 3.45, SD = 1.10$)であった。分散分析の結果, $F(2, 170) = 14.98, p < .001, \eta^2 = .150$ であり, 多重比較の結果, 普通よりも生体力学的と審美的が有意に高値であり, 美しいと評価されていることが示された。

性格と能力についての印象項目得点について, 条件間で差があるか, 分散分析および多重比較により検討した (Table 4)。全体的に, 普通に比し生体力学的と審美的が有意に高値であり, 印象が良いことが示された。内容によっては, 生体力学的に比し審美的が有意に高値であり, 印象が良いことが示された。

採用確度の得点について, 条件間で差があるか, 分散分析および多重比較により検討した (Table 4)。一般的採用確度と個人的採用確度ともに, 普通に比し, 生体力学的と審美的が有意に高値であり, 採用確度が高いという結果であった。

以上, 良い姿勢であることが, 印象を良いものとし, また, 採用確度も上げることが示された。姿勢の印象形成における影響力の大きさが立位においても確認されたといえる。

総合考察

本研究は, 就職活動の面接場面において, 姿勢が印象形成に及ぼす影響について検討することを目的とした。その際, アライメントの良さを重視した姿勢,

さらに姿勢としての美しさを重視した姿勢の両者を扱い, この2種類の良い姿勢の影響の差違についても確認することとした。

はじめに, 刺激の妥当性の確認をした。まず専門家により刺激が妥当であることが確認された。そして, 実験時にも姿勢の良さについて妥当性を検討した。座位と立位ともに, 生体力学的と審美的共に, 普通姿勢よりも姿勢が良いことが示された。これらのことから, 生体力学的と審美的として使用した写真刺激は, 適切であることが確認されたと見なした。ただし, 座位の刺激人物Bの姿勢の良さの評価においては, 他と異なり普通との違いが認められなかった。また, 美しさについても検討をおこなった。基本的に, 座位と立位ともに, 生体力学的姿勢と審美的姿勢が共に普通姿勢よりも美しいと評価されることが示された。以上, 立位と座位の刺激は一部を除き全体としては妥当であると考えられた。

印象については, 全体として, 良い姿勢であることは生体力学的であっても審美的であっても, 肯定的な評価を生じさせることが示された。まず, 性格や能力の印象については, 2つの良い姿勢が, 普通の姿勢よりも良い印象を形成していることが示された。このことから, 良い姿勢が他の身体的魅力と同様にハロー効果 (Thorndike, 1920) の生じた結果として, 性格や能力と言った側面の推測にも良い影響を及ぼしている可能性が示唆されたといえる。そして, 採用確度についても, 良い姿勢である2つの姿勢は, 普通の姿勢よりも高いことも示された。これは, 上述の性格や能力の評価が肯定的になされたことが反映さ

Table 4 刺激人物B立位における各指標の記述統計量および分散分析と多重比較の結果

印象項目	普通 ^a		生体力学的 ^b		審美的 ^c		F	p	η^2	多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD				
印象項目										
コミュニケーション能力が高い	2.93	1.10	3.42	0.95	3.48	0.98	16.10	<.001	.159	a<bc
主体性がある	3.01	1.14	3.47	1.18	3.51	1.06	13.91	<.001	.141	a<bc
協調性がある	2.94	1.22	3.40	1.11	3.52	1.16	17.36	<.001	.170	a<bc
チャレンジ精神がある	2.91	1.04	3.37	0.99	3.56	1.07	20.91	<.001	.197	a<b<c
誠実である	3.17	1.17	3.57	1.01	3.67	1.08	12.00	<.001	.124	a<bc
ストレスに強い	3.08	1.22	3.41	1.15	3.63	1.07	11.63	<.001	.120	a<b<c
知的である	3.00	1.11	3.42	1.15	3.57	1.09	15.10	<.001	.151	a<bc
爽やかである	2.87	1.19	3.37	1.06	3.48	1.18	15.36	<.001	.153	a<bc
健康的である	2.98	1.21	3.44	1.08	3.62	1.09	17.52	<.001	.171	a<b<c
採用確度										
一般的採用確度	2.83	1.06	3.47	0.99	3.53	0.90	37.84	<.001	.308	a<bc
個人的採用確度	2.80	1.07	3.49	1.03	3.47	0.95	32.05	<.001	.274	a<bc

注) a: 普通姿勢, b: 生体力学的姿勢, c: 審美的姿勢
多重比較は有意水準を5%に設定。

れたものと考えられる。つまり、良い姿勢であることは、性格や能力の評価を肯定的なものとし、そしてそれは採用という形に結びつくことが示唆されたといえる。ただし、今回の結果からは、美しさのハロー効果以外のプロセスも示唆されており、美しさや魅力といった要因以外のプロセスについても留意していく必要があると考えられる。

本研究の結果により、就職活動場面における姿勢の重要性が示されたといえよう。就職活動における面接は重要であり（公益社団法人経済同友会，2010），しかも、そこで性格や能力が評価されている。そのような状況において、姿勢という1つのチャンネルが、印象の評価さらに採用確度にまで影響を及ぼしうる可能性が今回の結果から示された。このことを考慮すると、面接場面において面接者に肯定的な印象を抱かせるためには、姿勢による印象管理を行うことが有用である可能性がある。今後は、面接場面での効果の詳細について、模擬面接場面などを用いた検討が進むことが期待される。

ところで、自己評価では良い姿勢と認識していたとしても、その姿勢が本当に良い状態にはなっていないことが従来から指摘されている（増淵他，2008；野井，1996；辻村，2009）。面接の指導において良い姿勢であるように指導されることがあるとしても、良い姿勢をできている者とそうでない者が存在する可能性がある。そして、十分に良い姿勢となっていない者は、印象を悪くしている可能性も考えられる。性格や能力をより肯定的に評価されるためには、もしくは、性格や能力がより否定的に評価されることを避けるためには、本人の認識での良い姿勢では不十分な可能性がある。第三者からみて良い姿勢であるようにトレーニングすることも大事であろう。

そのためにも、就職活動に望む学生等に対して、適切な姿勢の指導をおこなうことが重要と考えられる。一般的には面接の受け答えの内容についての指導が主におこなわれている。また、場合によっては、履歴書の写真についてのアドバイスがおこなわれる場合もある。そこに、姿勢についての教育を加えることが、面接の成功という点では有用と考えられる。他者に肯定的な印象を与えるために良い姿勢について学ぶ機会も、本人が積極的に作らない限りは無い。そのため、一般的には、人々には良い姿勢についての知識が無いままとなる（増淵他，2008）。良い姿勢に

ついて学ぶ機会を設定することが重要といえよう。また、良い姿勢をしようとしても姿勢に反映されないため（増淵他，2008；野井，1996；辻村，2009），良い姿勢を学ぶのみならず、それを実践し確認と修正ができるような機会も必要といえる。

姿勢の印象に及ぼす影響は、本研究で示されたように、決して小さなものではない。自身で良い姿勢を維持できるような教育をおこない、その結果本人が良い姿勢となることは、就職活動のおこなわれる一時期に限らずその後の日々の生活においても、他者に肯定的な評価を抱かせるものとなる。そのため、良い姿勢というものは一生をとおして有用なスキルともいえる。人々が姿勢についてより理解を深め、良い姿勢を実践できるようになることが大事だと考えられる。

なお、姿勢は自身の心理的状态にも影響を及ぼしうる。そして、よい心理的状态であることが、面接場面でのコミュニケーションにおいて肯定的な影響を及ぼす可能性は高い。姿勢が本人の心理面に及ぼす影響についての研究は積み重ねられてきている（e.g., 稲垣他，2015；Wilson & Peper，2004）が、面接場面において姿勢が自身に及ぼす心理的影響についての研究も今後知見が重ねられることが期待される。

本研究の限界は以下の点である。まず、本研究は扱った刺激が限られているという限界がある。被写体は2人であり、複数ではあるが少ない。当該被写体の自然な状態の姿勢や体格などが何かしらの交絡要因となっている可能性もある。そして女性に限定されている。そのため、今後はさらに多くの被写体の写真を刺激とすることが重要といえる。刺激の一部の妥当性の不確かさもあったため、その点を考慮した手続きをおこなうことも考えないといけないであろう。また、評価者の面接経験の条件が統制されていないという問題もある。人事採用の面接において面接をおこなった経験がある者を対象としたが、多様な職種の者がいて評価の観点が異なる可能性がある。その業界での勤務年数や面接官としての経験も個人差が存在するはずである。可能な範囲で属性を確認しそれを考慮した検討をおこなうことも必要といえる。そして、今回の美しさを重視した姿勢は、比較的にアライメントが適切な範囲に収まっていたが、審美的の程度を適切な範囲を超えた極端なところに設定した場合に、今回とは異なり評価が良くない方向

に向く可能性はある。なお、印象項目についても、他の多様な内容を扱うことにより多角的に印象を測定し、姿勢の特徴の差異をより捉えることができるかもしれない。最後に、写真刺激が実験参加者内要因であったが、対比効果が生じている可能性もあり、その点も考慮することは重要といえる。

引用文献

- Arkin, R. M. (1981). Self-presentation styles. In J. T. Tedeschi (Ed.), *Impression Management: Theory and Social Psychological Research* (pp. 311-333). Academic Press..
- 綾田英樹 (2012). 頭を5cmずらせば腰痛・肩こりはすっきり治る! — 1日3分の姿勢矯正エクササイズ — 株式会社 KADOKAWA
- Bull, P. E. (1987). *Posture and Gesture (international Series In Experimental Social Psychology, Vol 16)*. Elmsford NY: Pergamon Press.
- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M G., & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, 110, 109-128.
- Dion, K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). *What is beautiful good*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin*, 111, 304-341.
- 深田博巳 (1998). インターパーソナルコミュニケーション: 対人コミュニケーションの心理学 北大路書房
- 福助株式会社 (2013). 女子就職活動生の脚もと調査 結果発表 福助株式会社 Retrieved November 8, 2019, from <https://prtimes.jp/a/?c=7206&r=4&f=d7206-20131201-6681.pdf>
- Gerney, D. J., Howlett, N., Pine, K., Tracy, M., & Moggridge, R. (2016). Dressing up posture: The interactive effects of posture and clothing on competency judgements. *British Journal of Psychology*, 108, 436-451.
- Hakim, C. (2011). *Erotic Capital: The Power of Attraction in the Boardroom and the Bedroom*. New York: Basic Books.
- 原田妙子 (2011). 若い女性の姿勢に対する意識について 名古屋女子大学紀要 (家・自), 57, 67-74.
- 林 祐司 (2015). 新規大卒採用活動における構造化面接のもとでの面接者の評価と応募者の自己評価 日本労務学会誌, 16, 74-91.
- 稲垣和希・雨宮怜・坂入洋右 (2015). 姿勢の調整による心理的活性化の改善効果 日本心理学会第79回大会発表論文集, (電子版).
- 猪飼道夫・首藤一夫・平井淳・萩原仁 (1958). よい姿勢とは何か 体育学研究, 3, 259-261.
- 一般社団法人日本経済団体連合会 (2016). 2016年度 新卒採用に関するアンケート調査結果 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人日本経済団体連合会 (2018). 2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 石井直方 (2015). カラダが変わる! 姿勢の科学 筑摩書房
- 株式会社フェリシモ (2016). ブラジャーと姿勢に関する調査
- Kendall, F. P., McCreary, E. K., & Provance, P. G. (1993). *Muscles, testing and function: with posture and pain* (4th edition). Lippincott Williams & Wilkins.
- (ケンダル, F. P., マクレアリー, E. K., & プロバンス, P. G. (監訳) 栢森良二 (2006). 筋:機能とテスト—姿勢と痛み— 西村書店)
- 木戸直美 (2014). 女子短大生を対象とした姿勢の自己意識に基づく身体意識に関する研究 小田原女子短期大学研究紀要, 44, 71-78.
- 公益社団法人経済同友会 (2010) 「企業の採用と学校教育に関するアンケート調査」結果 (2010年調査) 公益社団法人経済同友会 Retrieved November 8, 2019, from <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2010/pdf/101222a.pdf>
- Leary, M., & Kowalski, R. (1990). Impression Management: A Literature Review. *Psychological Bulletin*, 197, 34-47.
- 増淵喜秋・平林玄大・中原大輔・長村史朗・上村豊 (2008). 日常生活での姿勢意識が静的立位姿勢アライメントに与える影響 (骨・関節系理学療法, 一般演題 (ポスター発表演題), 第43回日本理学療法学会) 理学療法学, 35, 763.
- 中村隆一・齋藤宏・長崎浩 (2012). 基礎運動学 第6版補訂 医歯薬出版株式会社
- 野井真吾 (1996). 姿勢教育の基礎的研究—中学生が意識している“よい姿勢”について— 日本体育大学紀要, 25, 91-98.
- Osborn, D. R. (1996). Beauty is as beauty does?: Makeup and posture effects on physical attractiveness judgments. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 31-51.
- 齋藤宏・矢谷令子・丸山仁司 (2010). 姿勢と動作: ADLその基礎から応用 第3版 メヂカルフレンド社
- Schlenker, B. R. (2005). Self-Presentation. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.) *Handbook of Self and Identity* (pp. 492-518). Guilford Press.
- 鈴木晶夫・春木豊 (1988). 姿勢と意識性に関する実験的研究 早稲田心理学年報, 20, 1-7.
- 鈴木公啓 (2017). 姿勢についての考えおよび姿勢の状態が有する特徴: 属性, 生活スタイル, 精神的健康との関連からモチベーション研究, 6, 10-16.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29.

辻村尚子 (2009). 姿勢についての文献考察 豊橋創造大学紀要, 13, 81-88.

Walster, E. Aronson, V., Abrahams, D., & Rottman, L. (1966). Importance of physical attractiveness and in dating choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 508-516.

Webster, M. Jr. & Driskell, J. E. Jr. (1983). Beauty as status. *American Journal of Sociology*, 89, 140-165.

Wilson, V. E., & Peper, E. (2004). The Effects of Upright and Slumped Postures on the Recall of Positive and Negative Thoughts. *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 29, 189-195.

注

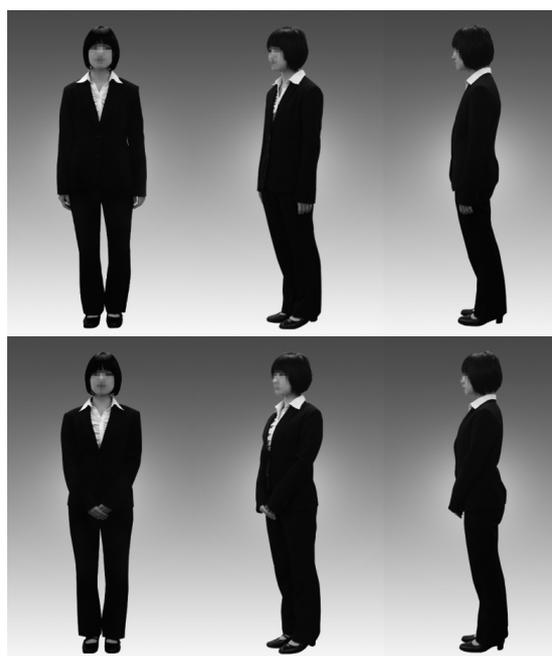
- 1) 面接経験については、「1年以内」が244名、「1年より前～3年以内」が111名、「3年より前」が294名であった。
- 2) 調査aにおける刺激人物Aを用いた調査, 刺激人物Bを用いた調査, そして, 調査bにおける刺激人物Aを用いた調査, 刺激人物Bを用いた調査, のそれぞれである。
- 3) モデルのリクルートの関係から, 最終的にモデルは女性となっている。

- 4) 施術は具体的には, まず, 座位にあるモデルの腸骨部を背後からそれぞれ右手左手で支持し, 押し込むように前方へ回旋させた。それに伴い腰椎・胸椎が伸展するが, その延長上の第10胸椎周辺を施術者が膝で固定させ, そのまま両肩甲骨を両親指で固定し, 少し押し込みながら同時に両鎖骨を両人差し指および中指で上部・後方へ回旋させるイメージで引き上げ, 完成とした。
- 5) 有意水準は5%に統一した。また, 多重比較はHolm法とした。以降も同様である。

Appendix 1 刺激人物Aの座位
(上:自然姿勢;下:生体力学的姿勢)



Appendix 2 刺激人物Bの立位
(上:自然姿勢;下:審美的姿勢)



The effect of posture on impression formation at job interview: Using photo stimuli

SUZUKI, Tomohiro (*Tokyo Future University*)

SHIMAMOTO Kentaro (—)

USHIDA Yoshimi (*Kyoto Notre Dame University*)

This study aimed to investigate the influence of posture on impression formation during a job interview. Photographs of two young females corresponding to the following four postures (both sitting and standing) were used as visual stimuli: (1) her natural posture; (2) biomechanically good posture; and (3) aesthetically good posture. Participants who have experienced with real job interviewers in the past were asked to rate their impression and the possibility of hiring each female in the photos. The results of the ANOVA showed that good posture both sitting and standing produced positive impression, whether it was a biomechanically or aesthetically good posture. A similar trend was also observed in the possibility of hiring. It is considered that an applicant's posture may be able to induce positive impression of them in a job interview.

Keywords: posture, impression formation, impression management/self-presentation, job interview, appearance

—2023.10.13 受稿, 2023.12.28 受理—