**従業員の髪色に対する職業ごとの客観的調査**

**B63068　伊藤彩華**

**Ⅰ．研究史**　従業員の髪色に対する職業ごとの客観的調査において、印象評定が重要になる。印象評定の中でも、服装について・顔について・髪型について・髪色についての印象評定が関連する。印象評定とは他の対象から受けた印象を自らの中にある経験などから評価することである。また暗黙の性格観という概念が存在する。これは、ブルーナーら（bruner,J.S. & Tagiuri,R.1954）が提唱した概念（＝IPT）。世間の人たちが人の性格に関して、漠然とした形で抱いている考え方や信念の体系をいう。服装の印象評定については、廣兼・吉田ら（1984）の研究によるとパーソナリティ認知のための手がかりの中で、服装の手がかりは顔立ちや声ほどにはその優位性は高くないようである。しかし庄内・青木・窪田・栃原ら（2013）の“異なるデザインの看護服に対する印象評価“という研究では看護服のスタイルや色により、印象評価が異なることが明らかにされている。顔の印象評定について、山本ら（2000）によると容貌や髪形などの外見的な各特徴から受ける印象は、それ以外の手がかりが何も与えられていない場合でも、一定の性格特徴と結びつけて考えられやすいことが明らかとされている。これは顔に限らず外見の印象でその人の性格特徴や行動特徴が推測され評価されることが多くあるということである。髪色の印象評定については、駒井・佐藤ら（2003）の“看護師の茶髪の印象と許容度―患者と職員の立場からの比較―”という研究では、患者、職員を含め95％以上が茶髪を肯定しており、反対の５％はほとんどが患者からのものであるという研究結果であった。茶髪に肯定している回答者の67％は、色が似合っていれば可と回答していた。また茶髪を否定している回答者は職業上好ましくないという回答が最も多かった。

**Ⅱ．目的**　一般的になりつつあるとされた染髪が職業の場や学校という場面では何故禁止されるのか。社会や職場では、ルールやマナーがあるが、例えば茶髪の人がコンビニ店員だったら、美容師だったら、医者だったらというように、本研究では、想定する場面を職業の場にのみに限定し、なぜ派手な髪色や茶髪は社会的ルールやマナーから逸脱とされるのか、質問紙調査によって検討した。

**Ⅲ．方法**　淑徳大学に在学する大学生と、淑徳大学総務部に勤務する職員に対して、従業員と髪色に対する職業ごとのイメージ調査を質問紙形式で行った。従業員の髪色に対する職業ごとのイメージを15問の質問項目と、髪色をイメージしやすいように、髪色のレベルスケールの12レベルのカラー写真を質問紙に添付し回答を求めた。回収率は82枚中79枚（97％）。回収した質問紙は、SASver9.4を用いた。

**Ⅳ．結果**　調査用紙82部を配布し、3名記入漏れのため79部回収し有効回収率は97％であった。職種ごとの茶髪度を従属変数とし、年齢・性別・アルバイトの有無・学生かどうかを独立変数として、因子分析、相関分析、分散分析を行った。年齢について、20歳以下を低群、21歳以上25歳未満を中群、25歳以上を高群に3分類した。茶髪のコンビニ店員への否定的評価を従属変数、年齢を独立変数とし、分散分析を行った。有意傾向がみられた（F（2,76）=2.39,p<.10）。茶髪の美容師への否定的評価を従属変数、年齢を独立変数とし、分散分析を行った。有意傾向がみられた（F（2,76）=2.45,p<.10）。年齢について、20歳以下を低群、21歳以上25歳未満を中群、25歳以上を高群に3分類した。茶髪の美容師への否定的評価を従属変数、暗い因子を独立変数とし、分散分析を行ったところ、年齢の主効果が優位だったF（2,73）=3.04,p<.10）。そこでさらに、tukey法による多重比較（優位水準0.05）を行ったところ、主に中群から高群の間に差が認められた。茶髪の美容師への否定的評価を従属変数、暗い因子を独立変数とし、分散分析を行った。有意傾向がみられた（F（2,74）=5.25,p<.10）。そこで更に、tukey法による多重比較（優位水準0.05）を行ったところ、有意差は見られなかった。茶髪の医者への否定的評価を従属変数、暗い因子を独立変数とし、分散分析を行ったところ、有意傾向がみられた（F（2,72）=2.56,p<.10）。さらに、各質問項目を従属変数、茶髪の各職業の従業員を独立変数として分散分析を行った。この際、質問紙の回答者について学生群と事務職群に２分類した。茶髪のコンビニ店員・美容師・医者への全体平均において、清潔感がなさそう（F（2，233）＝23.58，p<.0001）・仕事ができなさそう（F（2，233）＝32.90，p<.0001）・顧客への印象が悪い（F（2，233）＝45.94，p<.0001）・第一印象が悪い（F（2，233）＝41.40，p<.0001）・服装に似合わない（F（2，233）＝79.34，p<.0001）・会社全体への印象が悪い（F（2，231）＝38.97，p<.0001）・非常識に見える（F（2，233）＝22.39，p<.0001）・協調性がなさそう（F（2，233）＝17.85，p<.0001）という否定的評価について、有意差が見られた。そこでさらに、tukey法による多重比較（有意水準0.05）を行ったところ、有意差が認められた。

**Ⅴ．考察**　各質問項目を従属変数、茶髪の各職業の従業員を独立変数として分散分析を行った結果、８つの質問項目から有意差が見られた。特に“服装に似合わない”という質問項目において、学生群・事務職群ともに、最も大きな差が見られた。特に医者に関しては、“服装に似合わない”という質問項目の値が最も大きくなっている。これは医者に対し、清潔感が最も重要視されているからではないかと推測される。医者のユニフォームである白衣につては、長谷部・浪久らの外来患者を対象に行った研究により「白衣の長所は清潔感があること」（2007）とされている、このため白衣の清潔感と茶髪の個性的かつ活動的な印象の間にアンバランス感が生じ、“服装に似合わない”という結果につながったのではないかと考えられる。また全体的な結果を考えると年齢が高い人ほど茶髪に対し否定的な印象を抱いていることが考えられる。これは岡部（2012）によると、“現在、茶髪は男女を問わず日本人の間に定着している。むろんあまりに奇抜な色目や髪型までは受け入れられていないが、かつて社会に反抗的な若者集団の象徴のようにとらえられていた茶髪が、今やファッションとしての地位を確立している。”とある。このように、茶髪が社会的な理解を得る過程を過ごしてきた人からしたら、現代でも多少なりとも茶髪に対しての不信感が募ると考えられる。しかし、美容師という職業になると一転して“おしゃれじゃない”、“社交性が低そう”、“性格が暗そう”、“垢ぬけて見えない”という項目に対して否定的評価が高くなっている。これは石原らによる研究で、“対象女子学生の、約35％の人が黒髪で約65％の人がヘアカラーをしていた。また、ヘアカラーをしている人の平均的な明るさは、およそレベル７であった。分布も全体でレベル５から８の範囲が多かった。”という結果から、染髪という行為が一般化し、、“よりお洒落に、という髪色を嗜好している（加藤・佐藤・安永・Vien・Saori・Stephen，2006）”ためではないかと考えられる。

**Ⅵ．引用文献**

長谷部佳子・浪久知子（2007）．看護師の身だしなみに対する患者の見解　日本赤十字北海道看護大学紀要，７．1-9.

廣兼孝信・吉田寿夫（1984）．印象形成における手がかりの優位性に関する研究　実験社会心理学研究，23．117-124.

石原世里奈・大図雅美・芳住邦雄（2007）．女子学生のヘアカラー選択の現状と意識構造　一般社団法人日本家政学会研究発表要旨集．59，11-11.

加藤洋介・佐藤哲也・安永秀計・VienCheung・SaoriKitaguchi・StephenWestland （2006）．髪色が人に与える印象の評価と解析―日本人と英国人の視点から―　日本色彩学会誌．30，100-101.

岡部修一（2012）．現代スポーツを考える－スポーツ選手の入れ墨が影響するもの－　[紀要 = Study reports of Narabunka Women's Junior College](http://altmetrics.ceek.jp/article/jtitle/%E7%B4%80%E8%A6%81%20%3D%20Study%20reports%20of%20Narabunka%20Women%27s%20Junior%20College)，43. 175-183.

庄内茂子・青木久恵・窪田惠子・栃原裕（2013）．異なるデザインの看護服に対する印象評価　繊維製品消費科学．54，２．172-179.

山本眞理子（2000）．顔の印象と対人的影響　日本化粧品技術者会誌．34，４，351-358.

駒井初香・佐藤とみ子（2003）．看護師の茶髪の印象と許容度―患者と職員の立場からの比較―　日本看護学会論文集看護総合．34，69-71.