

# Comprehensive Practice 35

<教材コード: ICP-35>

次の日本語の内容をご自身の英語で説明してみましょう。

直訳する必要はありません。大事だと思われる内容を英語で話してみてください。

- 
1. まず頭の中で英語に直し発声してみてください。必要な単語などはメモを取ってもかまいません。
  2. 下線部はヒントなどを【Memo】欄に書いておきますので参考にしてみてください。
  3. 何度も発声した後で、ご自身が作られた英語を書き留めてみてください。
- 

ある人々はコロナウイルスのパンデミック中にリモートで働き始めたとき、この新しい状況には良い面と悪い面があることに気づいた。

ディーパ・ラクシュミンは、何時間にも及ぶバーチャル会議に慣れなければならなかった労働者の一人だった。しかし、彼女は不満は述べていない。

「文字通り誰も私を見下すことができなかったのは初めてだった」と彼女は2022年に書いている。

ラクシュミンの身長は約150センチで、キャリアの中で平均より背が低いことをよく気にしていたという。

平均より背が低い他の人々は、同僚や上司にからかわれたり、職場で真剣に受け止められていないと感じると報告している。

身長差別、または身長の高低による差別は職場で実際に起こっている。

研究は、背の高い人は背の低い人よりも収入を得やすく、上司は背の高い候補者を好む傾向があることを示唆している。人々はまた、背の高い労働者を天性のリーダーと考えることが多い。

マルコム・グラッドウェルは2005年に出版された彼の人気著書Blinkで、米国のトップ500社のCEOの半数以上を調査した。

彼の調査対象となった男性CEOのほぼ60%は身長が182センチメートル以上だったが、米国でこの身長の男性はわずか15%である。

グラッドウェルがこの調査を行ったのは20年前だが、現代の従業員は依然として身長差別は問題だと考えている。

問題は、身長差別が存在することを証明するのが難しいということで、特に雇用主がそれをしていることに気付いていない場合だ。

企業が認識していないことさえあるかもしれず、多くの企業では身長差別を採用方針で検討すべきこととして含めていない。

また、最も自信のある人がリーダーになる傾向があり、背の高い人は、他人からの受け止められ方によって自信を持つ傾向が高いという主張もある。

身長差別は一夜にしてなくなる。しかしラクシュミンのような人にとって、在宅勤務はより均等な機会を作り出したと彼女は述べた。

---

【MEMO】

- ・ディーパ・ラクシュミン: Deepa Lakshmin(人名)
- ・マルコム・グラッドウェル: Malcolm Gladwell(人名)