

【翻訳の国際規格の凄さ】

アークテックコム株式会社で、マニュアル作成と翻訳を行っています。豊原 信です。



ウェブサイト：
<http://arc-tec-com.com>

Tel : 050-6864-6201

Fax : 050-6864-6202

E-mail : m.toyohara@arctecom.jp

ISO と DIN の二刀流

こんにちは。

今月は、あるクライアント様の「海外向けポータルサイト」を作成したときのお話です。それと恒例の『勝手応援メッセージ』を紹介いたします。

翻訳の原理原則

英語以外の欧州言語やアジア言語に翻訳するときの原理原則、すなわち翻訳本来のあるべき姿とはどのような姿か分かりますか。日本語から直接対象の言語に翻訳する方法と、一旦英語に翻訳してから対象言語に翻訳する方法があります。どちらが本筋かと言いますと、一旦英語に訳してから対象の言語に翻訳するのが本来の方法です。

何故英語が原理原則なのか

日本語と英語の関係について、皆さんも子どもの頃から英語を勉強され、気付かれていることと思います。非常に多くの方々も過去から研究され、学校も沢山ありま

す。活用できる情報がふんだんにあります。片や日本語とオランダ語の関係はどうでしょうか。辞書はインターネットで買えますが、書店に行っても殆ど置いてありません。改訂版も10年に1度位しか発行されません。情報量が違いすぎます。表現に使用する語彙の量が違ってきます。日本語から直接オランダ語に翻訳することは、品質の面でどうしても不安があります。情報量がふんだんにある英語を介する方が、品質的にも安定します。

学術的な立証は無い

英語が原理原則なのは、長年翻訳業界でビジネスを行っている人にとっては、常識のようです。私の経験でも、確実に品質が安定します。しかし、外語大学の教授でこれを証明された方はおそらくいらっしゃらないと思います。

原理原則の考え方と欧州規格

誤訳が生じないように日本語をリライトしてから翻訳を開始し

ました。そして、今回は英語翻訳を ISO17100 という翻訳の規格に則って行いました。簡単に言うと、ネイティブチェックが2回入ります。欧州では高級で、高価な翻訳になります。このように完璧な英語を用意します。

次に、DIN EN ISO17100 という規格に則ってスペイン語を翻訳しました。

当然なことですが、翻訳は日本国内では行いません。インターネットを活用して、翻訳データが世界中を飛び回ります。

高価値翻訳

完成した翻訳データをクライアント様に確認していただきました。一発でOK、完璧ですと回答をいただきました。非常に喜んでいただいています。

安易なコスト削減はNG

以前は、なんとかコスト削減してクライアント様に喜んでいただく、日本語から直接翻訳するルートを開拓しました。しかし、

翻訳文が現地の生活文化と合わず、3回も翻訳をやり直し、結果クライアント様に多大なご迷惑をお掛けした苦い経験があります。

今では翻訳の原理原則を無視したコスト削減方法を弊社はお勧めしていません。

今月の応援メッセージです。

経営者、リーダーは、損な役回りに見える。
責任ばかり重く、一見、それに見合った評価は無い。

確かに表面的にはそうです。
ただし、本当にそうでしょうか？

自ら方向性を決め、それに向かって進めることの価値は、どれほど大きなものでしょうか。
とても普通に出来ない体験を、当事者として経験できる価値は、どれほど大きなものでしょうか。

自分の存在意義が、自分の想定している以上に重くあることの価値は、どれほど大きなものでしょうか。

自分で進む方向を決められない。
いつも決まった体験しか出会わない。
自分の存在意義が、小さなものであると実感する。

こういう状況になったら、生きている意味までも問うことになるのでは無いでしょうか。

経営者、リーダーは、損な役回りに見える。
責任ばかり重く、一見、それに見合った評価は無い。

確かに表面的にはそうです。
でも、そういうふうには表面的にしか見られない人は、そもそも経営者、リーダーには向いていないし、そういう人が、経営者、リーダーになったら、みんなが不幸になります。

みんなの幸せのために頑張れる人が、経営者やリーダーを担うのです。
その責任を担って行く人が、人格を磨き、成長していくのです。
そして、素晴らしい人になっていくのです。

これが本来の幸せというものです。

会社の社長さんで、経営者は損な役回りと考える方は、多くいらっしゃるかと推測します。
それは経営の目的が自分の範疇のみの場合です。この場合、従業員に働いてもらっている形になりやすいです。
これを変えるには、経営の目的を

全従業員の幸福を追求するようにします。そうすると会社が全従業員のものに変わっていきます。リーダーが従業員のために、従業員を引っ張っていただけるのです。

これは経営の目的を変える【考え方】そのものです。実行しようという【熱意】も必要です。

京セラ創業者の稲盛和夫氏が教えられている次の公式に当てはまりますね。

【人生の成果／仕事の成果】＝
【考え方】×【熱意】×【能力】

【考え方】は-100～+100

【熱意】【能力】は0～+100

豊原 信