

パート 1

翻訳力アップ自己トレ「メール講座 Next Stage 1」でも言いましたが、訳文を作り、練り上げていく作業は、訳者の「自分との対話」のプロセスです。「こうかなあ?」「いや、こちらのほうがいいかなあ?」とあれやこれや考え、自分に問いかけ、確かめ、首をかしげ、もう一度考え直し……という自分との対話の結果が「訳文」という形に結晶化するのだと思っています。

今回の課題のポイントは、「会話体をうまく活用する」「場面にふさわしい会話文が書けるようになる」ことです。原文で会話文が出てきたら、私は「ラッキー!」と思います。会話文は訳文にイキイキとした躍動感や臨場感を吹き込むことのできる大きな鍵だからです。そして、原文にはなくても、その方が効果的だと思ったときは、思い切って「 」を活用してみます。この解説文にもそういう箇所がいくつも出てきます。使用上の注意(?)も読みながら、その効果を味わってみて下さい。

Paragraph 1-2

We did some research recently where we went out and asked companies about change. We interviewed 5,000 people. We asked them "When people are forced with change, what are their responses?" We found that there are three responses. I think you'll find the results interesting as you look at your own organization. Please compare our results with your own expectations for responses to change within your own organization. In today's economy, restructuring, reengineering, and downsizing are common changes employees must face.

Proactive behavior is one type of response we noted. Proactive people are curious, willing to hear and learn about changes. They may even agree with and promote change. Often, they are energized by it. In your opinion, in your organization, what percentage of people would respond in this manner? We found in our research of 5000 managers from many corporations that only five to fifteen percent of people fell into this category.

【パラグラフ 1】

We did some research **1) recently** where we went out and **2) asked companies about change**. **3) We interviewed 5,000 people**. We asked them "When people are forced with change, what are their responses?" We found that there are three responses. **4) I think you'll find the results interesting as you look at your own organization. Please compare our results with your own expectations for responses to change within your own organization.** In today's economy, **5) restructuring, reengineering, and downsizing** are common changes employees must face.

エダヒロ訳

最近、企業に出向いて、「変革」についての聞き取り調査を行いました。5千人に聞いてみたのです。知りたかったのは、「変革を迫られたとき、人はどのように反応するか？」ということですが、その反応のしかたは3通りに分類できることがわかりました。「我が社はどうか？」と考えていただくと、なかなか面白い調査結果だと思いますよ。いまからわれわれの調査結果を申し上げますが、「うちの会社だったら変革にどう反応するだろうか？」と比べながらお聞き下さい。今日の経済状況では、どこの職場の社員でも、事業再編、組織革新、規模縮小といった変革に直面せざるをえません。

1) **recently** 「最近」が定番の訳だけど、話し言葉的にするのだったら「このほど」もいいね。

2) **we went out and asked companies about change**

ask のところは普通に訳すと、「企業に聞きました」「尋ねました」だけど、あとを見ると5千人だからねー、これは「ちょっと聞いた」というのではなく、調査だよ。ということで「聞き取り調査をした」にしよう。それから **about change** も「変化とは何ですか？」という調査だったのかもしれないが、あとの文で、**forced to change**（変革を迫られる、変わらざるをえなくなる）と出ているので、きっと「変革にどう向き合うか」「変化にどう対応するか」ということなのだろう。ここでは原文通りさりと「変革について」で OK。change がこの講演のキーワードであることがわかる。したがって、change を「変化」にするか「変革」にするか、はたまた「改革」など別の言葉にするかは、最後まで訳してから再度調整することにして、先に進む。

それから、この **we** を訳出するかどうか？ コンサル会社っぽく「私ども」「私どもの会社では」としてもいいけど、**we** というのは訳出なくてよい場合もけっこうある。どちらでもいい場合は、どちらが読みやすいか、リズムがよいか、で判断。

3) **We interviewed 5,000 people.**

これは講演の抜粋だから、こういう短い文でリズムを作っているんだろうね。前の文と続けて、「最近、企業に出向いて、5千人に『変革』について聞いてみました」と訳してもいいけど、ここではせっかく短い文でリズムを作っているのだから、「聞き取り調査をおこないました。5千人に聞いてみたのです」として、読者に「何を？」と期待を高めていただこう。ここで「5千人に聞きました」だったらどういうイメージになるか？ また、もっと大仰なイメージを出したいなら **interview** を「面接をした」と訳してもよいかも。このような微妙なニュアンスの違いを大事にし、醸し出したいイメージにあわせて、大事に使い分けられるようになること。

4) **I think you'll find the results interesting as you look at your own organization. Please compare our results with your own expectations for responses to change within your own organization.**

この2文は組みになっているので、そういう雰囲気。そして聴衆の興味をそるように話している講演者の雰囲気を伝えられるように。最初の文は、「あなた自身の組織を見ると、結果は面白いと思うでしょう」ということだけど、もっとぐいっと聞き手の興味をつかむには、『我が社はどうか？』と考えていただくと、この調査結果はなかなか面白いと思いますよ」とか。

次の文は、「ご自分の会社での変革に対する反応の予想と、私たちの調査結果とを比べてみてください」ということだけど、前半がもたもたしているなあ。「ご自分の会社で変革といわれたときに予想さ

れる反応」のほうがマシだけど、まだスムーズじゃないなあ。こういうとき、とくに話し言葉に近い雰囲気であれば、会話文にしてしまったほうがわかりやすく臨場感が出ることもある。「うちの会社だったら変革にどう反応するだろうか？」とか。ここは「原文になくても効果的な場合は、会話体をうまく活用する」というこの課題の学習ポイントのひとつにあたる箇所である。

ついでに、少し順番も入れ替えて、「いまからわれわれの調査結果を申し上げますが、『うちの会社だったら変革にどう反応するだろうか？』と比べながらお聞き下さい」としてみようか。これなら、読者も「ふむふむ」「よし聞くぞ」という態勢になるだろう。

5) In today's economy, **restructuring, reengineering, and downsizing** are common changes employees must face.

restructuring といわれるとすぐに「リストラ」といいたくなるが、カタカナになっている英語は要注意！ である。カタカナともともとの英語のニュアンスがだいぶ異なっている場合があるからだ。たとえば、「リストラ」といわれると、日本では「人員整理（首切り）」というイメージが強いが、もともとは事業を再編することであり、その結果余剰人員の整理もおこなわれる（こともある）ということ。したがってここでは日本語独自のニュアンスをひきずる「リストラ」ではなく、「事業再編」にしておこう。reengineering も downsizing もいろいろな訳語があるが、ここでは「組織革新」「規模縮小」にしておこう。もうひとつのオプションはすべてカタカナのままにして、よけいな日本語のニュアンスを避ける、というやり方もある（通訳ではよく採る方法）。だが、カタカナが並んで読みにくくなるので、経営書など専門書でなければ、やはり日本語にしたほうがよいだろう。



このパラグラフ1を、もっと「話しかけるような文体」にしてみると、たとえば

エダヒロ訳その2

最近われわれは、いろいろな企業をまわって「変革」をテーマにと調査を試みたくて、5千人に、「変革を強いられる場合に、どう対応しますか？」というようなことを聞きました。3つのパターンがあることがわかりました。この結果をご自分の組織に当てはめてみるとなかなか面白いと思います。では、われわれの調査結果を聞きながら、「我が社だったらどうだろう？」と考えてみて下さい。さて、今日の経済では、どの会社の社員といえども、事業再編、組織革新、規模縮小といった変革に直面せざるをえない状況にありますよね。

このように、ひとつの文章を、「堅い文章」から「ふつうの堅さの文章」、「柔らかめの文章」「かなり柔らかい文章」とバリエーションをつけて訳し分けてみることは、腑の力を鍛えるのにすごく役に立つ。自分なりの尺度がわかってくれば、「この課題や仕事はどのぐらいの堅さ・柔らかさにすればいいか？」を考えて、それにあわせて訳し分けることができるようになるからだ。そして、やってみないと自分なりの尺度は身につかない。

【パラグラフ 2】

1) **Proactive behavior is one type of response we noted.** 2) **Proactive people are curious, willing to hear and learn about changes.** They may 3) **even agree with and promote change.** Often, they are energized by it. In your opinion, in your organization, what percentage of people would respond in this manner? We found in our research of 5,000 managers from many corporations that only five to fifteen percent of people fell into this category.

エダヒロ訳

まず気がついたのは、「変革を先取りするタイプ」です。このタイプの人は、好奇心が旺盛で、変革に対しても「聞きたい！」「知りたい！」という意欲に溢れています。それどころか、「変革は必要だ！」と賛成し、自ら推し進めようとするかもしれません。変革に直面するとやる気になるタイプです。お聞きしますが、皆さんの会社だったら、こういう反応をする人は何パーセントぐらいいますか？ さまざまな企業の管理職5千人に対するわれわれの調査では、このグループに入るのは、たったの5%から 15%に過ぎませんでした。

1) **Proactive behavior is one type of response we noted.**

ふつうに訳すと「私どもが注目した反応のひとつは」となるが、話し言葉ではあまりこういう言い方はしないと思うので、「まず気がついたのは」でいこう。proactive は、他の2つとの兼ね合いで訳す必要があるのも、あとで再考すること。可能性のある訳語として、「積極型／前向きな態度／積極的な行動に打って出るタイプ／先を見越した行動／積極的なタイプ／事前対策的な態度／先手を打つ」などがあるが、ここでは「変化を先取りする」としておこう。場合によっては、3つともカタカナで、という判断になるかもしれない。

2) **Proactive people are curious, willing to hear and learn about changes.**

ここで先の proactive を説明しているので、ここで理解してから、proactive の訳語を再考する必要がある。ええと、どういう人かという、と、「自ら変化に耳を傾け、喜んで学ぼうとする人」ということね。この一文のバリエーションをいくつか挙げてみるので、それぞれ読んだときにどんな感じがするか、感じてみよう。

- (a) このタイプの人は、好奇心旺盛で、どんな変革なのかを聞きたがり、積極的に学ぼうとします。
- (b) このタイプの人は、好奇心旺盛で、変革についても「聞きたい」「知りたい」と思っています。
- (c) このタイプの人は、好奇心が旺盛で、変革に対しても「聞きたい！」「知りたい！」という意欲に溢れています。

(a)がごくふつうの訳だけど、淡々とした調子なので、どんな人なのか臨場感をもって伝わる感じではない。(b)は、「」を使うことで、どういう人なのか実感として伝わる感じになった。でも、このタイプの人の積極性がびんびん伝わる感じにしたいと思ったら、(c)だねー。ここも「場面にふさわしい会話がかけられるようになる。また、原文になくても効果的な場合は、会話体をうまく活用する」という学習ポイントを練習できる箇所である。

訳し方ひとつで、前向きさを出すこともできるし、ぐっとマイルドなイメージにもできるし、ほんと、翻訳って面白い！（それだけに著者のイメージをきちんと汲み取ることが大前提になる。そうでないと、「翻訳」ではなく「原文をもとにした創作」になってしまうからね）。

3) They may **even agree with and promote change**.

even をじょうずに訳そう。「賛成さえするかもしれません」ということだけど、「賛成さえする」というのはちょっとぎこちないので、「さえ」のニュアンスを先に出して、「それどころか」「そればかりか」で文を始めるのがひとつの手。

agree with and promote change もいろいろなバリエーションが考えられる。「変革に賛成し、推進する」ということだけど、「変革に共鳴し、旗振り役になる」「変革を歓迎し、自らも変化を促そうとする」「変革に同調し、自ら推進役になる」などなど。あれやこれや、いろいろなバリエーションを心のなかと頭の中で転がしてみて、いちばんコロコロときれいに転がるのを選ぶ、というのがワタシのやり方。



エダヒロ訳

最近、企業に出向いて、「変革」についての聞き取り調査を行いました。5千人に聞いてみたのです。知っていたのは、「変革を迫られたとき、人はどのように反応するか？」ということですが、その反応のしかたは3通りに分類できることがわかりました。「我が社はどうか？」と考えていただくと、なかなか面白い調査結果だと思いますよ。いまからわれわれの調査結果を申し上げますが、「うちの会社だったら変革にどう反応するだろうか？」と比べながらお聞き下さい。今日の経済状況では、どこの職場の社員でも、事業再編、組織革新、規模縮小といった変革に直面せざるをえません。

まず気がついたのは、「変革を先取りするタイプ」です。このタイプの人は、好奇心が旺盛で、変革に対しても「聞きたい！」「知りたい！」という意欲に溢れています。それどころか、「変革は必要だ！」と賛成し、自ら推し進めようとするかもしれません。変革に直面するとやる気になるタイプです。お聞きしますが、皆さんの会社だったら、こういう反応をする人は何パーセントぐらいいますか？ さまざまな企業の管理職5千人に対するわれわれの調査では、このグループに入るのは、たったの5%から15%に過ぎませんでした。