



第21回

教えて！ プロフェッショナル

各分野でご活躍中の方に、貴重なお話を伺います。
ぜひ、皆さんのお仕事にご活用ください！

ビックカメラ女子ソフトボール高崎 シニアアドバイザー
NPO法人ソフトボール・ドリーム理事長

宇津木 妙子さん

テーマ **失敗から学び成長する**



**どんな失敗も挫折も
自分次第で糧になる**

宇津木 妙子・うつぎ たえこ

中学校からソフトボールを始め、高校卒業後は実業団チームで活躍。1997年に日本代表監督に就任し、シドニー五輪で銀、アテネ五輪で銅メダルにチームを導く。指導者として日本人初の国際ソフトボール連盟の殿堂入りを果たした。現在は後進の育成や競技の普及に尽力。

私は5人兄弟の末っ子で、母からは兄弟の中で一番出来が悪いと言われて育ちました。そんな母に反発する一方で、「母にほめられたい、認められたい」という気持ちも常にありました。ソフトボールを始めたのは中学1年の時で、顧問の先生に「同じ親から生まれた兄弟でも一人ひとり個性が違う。ソフトボールでお前のいいところを伸ばして、それをチームのために活かせばいい」と言われたのがうれしくて、夢中で練習しました。この言葉は私の指導の基本となり、選手一人ひとりのクセや個性を理解し、どのようにその子を活かしていくか、いつもそのことを一番に考えてきました。

私はエリート選手ではなかったのですが、選手時代も監督になってからも、挫折や失敗だらけで、いろいろなところで叩かれもしました。でもそういう経験があるからこそ、今があるのだと思います。すべて自分がしたことの結果ですから、それをどう活かすかもすべて自分次第。そう思いながらソフトボール人生を走り続けてきた私の話から、何かを感じていただければ光栄です。

ライバルがいたからこそ頑張れた

中学・高校とソフトボールを続けてきて、実業団のユニチカ垂井にスカウトされた時、このチームならすぐにレギュラーになれると思っていました。ところが、チームが欲しかったのは高校の同期のエースピッチャーだった選手で、私はその付録だと言われたのです。「まさか」と思いながらも、実際に練習を始めてみると思ったようなプレーができず、悔しくて人一倍練習しました。あの頃は、先輩がケガをするように祈ったこともあるほど、レギュラーになりたくて必死でした。

ユニチカ垂井には13年間在籍し、ファースト以外のポジションをすべて経験しました。しかも、常にポジションを争うようなライバルの存在がありました。思えば、負けず嫌いの私がどうしたら発奮するかを分かっている、監督がうまく采配していたのです。ずっと同じポジションでライバルもいなければどこかで慢心し、



川島中学校ソフトボール部
(前列右から2番目)



ユニチカ垂井で必死につかんだ
レギュラー (右)



日本代表選手に選ばれ打席に立った

13年間も続けられなかったと思います。

実業団なので、毎日午後3時までは会社の仕事があり、そこでもさまざまな苦勞や学びがありました。特に最後の3年間、女子寮の寮母を任されたのも良い経験だったと思います。寮生は中卒や高卒で働きながら定時制の高校や資格取得のための学校に通っていました。複雑な事情を抱えている子も多く、警察沙汰になった子を迎えに行ったこともあります。彼女たちと真剣に向き合い、この子たちをどう頑張らせようかと考えることで、私自身も成長させてもらいました。

選手たちの「心技体」を監督する

選手を引退して日立高崎から監督のオファーを受けた時、やれるという自信はありましたが、当時、女性監督はほかにいなくて不安も感じました。それでも、責任と覚悟をもって「やる」と

決断し、父に報告に行った時「選手の時は自分のことだけを考えていればいいが、監督は、選手の親や学校、企業のことも考えなければならぬ。ソフトボールだけを教えていればいいわけではないんだぞ」と言われたことをよく覚えています。

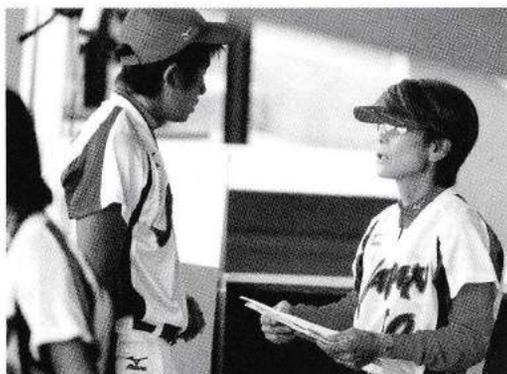
チームでは、まず時間厳守、整理整頓、挨拶など、人としての基本を徹底させました。その上で、周囲に対する気配りや目配りを大切に、助け合う気持ち、思いやる心を持ち、技術を磨き、体力を維持・管理するために何をすべきか。自分のそれまでの経験から、心技体を兼ね備えた選手になるために必要と思われることをルーティン化していきました。

同時に、常に心掛けていたのは、選手を平等に扱うことです。出身校も、インターハイ優勝経験も関係ない。スタートラインは皆一緒です。上野由岐子選手が入った時も、1年目の選手としてやるべきことはすべて同じようにやらせました。また、控え選手のことはレギュラーの選

挫折もし、失敗もし、たくさん叩かれたけれど
そのおかげでずっと頑張ってきたのです。
今は、叩いてもらったことに感謝しています。



手以上に気遣っていましたね。その子たちのやる気がなくなればチーム全体の士気に影響します。モチベーションを維持するためにどういう役割を与え、どのような場面で使うのがベストか、常に考えていました。ただ、試合になればエースピッチャーはその役割を全うしなければいけませんから、指のケガにつながるような皿洗いや洗濯はさせません。チームのために必要なこととして、周囲も納得してくれていました。



2004年アテネ五輪。選手と一緒に戦った

人を叱るには工夫も必要

グラウンドでは鬼監督と言われ、選手を叱っている姿ばかりクローズアップされましたが、ただ叱っていたわけではありません。毎日同じ練習の繰り返しで、どうしても緊張が緩むことがあり、そういう時こそ誰かを叱ってチーム全体の集中力を取り戻させる必要があるのです。グラウンドに入る前に待ち構えていて、最初に目が合った選手がターゲット。目が合って緊張するのか、大抵失敗するのです(笑)。

練習中に少し休ませた方がいいと思う選手がいるときも、ただ休ませたくはないので、ノックの時にわざと取れないようなボールを打ち、「何やってんだ一、やる気がないならそこで立ってる!」と怒鳴ります。見ている選手たちは「あんなにやってもまだ叱られるんだ。私も頑張らなければ」と思いますし、立っている間その選手は休むことができるわけです。人を叱るには勇気もいるし、体力もいりますが、さらに、工夫も必要だと思います。

上司も部下も同じ理念のもとで

最後に、私の経験から皆さんにお伝えしたいことが3つあります。1つ目は、組織のリーダーは、常に部下に見られていることを自覚すべきということ。「子どもが親の背中を見ているように、選手は監督の背中を見ているのだ」と父に言われたことがあります。組織においても同じではないでしょうか。自分は1人でも、10人の部下がいれば、10人が見ているのです。何事にもリーダーとしての自覚と責任を持って取り組まなければ、部下はついてきません。

2つ目は、立場に関係なく言うべきことははっきり言うということ。チームも組織もイエスマンばかりでは進歩がなくなってしまう。現場のことは現場の方々が一番よく知っているのですから、臆することなく現場の意見を伝えるべきです。そこから意見交換が生まれ、互いの理解を深めることで組織が活性化するのだと思います。

3つ目は、組織がどういう理念のもとに活動しているのかを繰り返し伝える必要があるということ。私も監督に就任した時に「愛されるチームになる」という理念を掲げ、それがどうしたことなのか、なぜ必要なのかを選手に繰り返し伝えてきました。簡単なことでいいのです。迷ったり悩んだりした時にその意味を思い返し、さらなる成長につなげることが大切です。上司も部下も同じ理念のもとで一丸となって進んで行けば、必ずいい組織になるはずですよ。

著書のご紹介



『努力は裏切らない』

幻冬舎文庫 575円(税込)

他の誰よりも練習した自負心があるからこそ、「ここまでやれ!」と言い切れる。女子ソフトボール北京オリンピック金メダル獲得の礎を築いた宇津木監督の指導哲学を公開。