

# 「審判員育成に関する指導資料」

## 1. はじめに

『育成』とは、「**育てて立派にすること**」「**育て上げること**」とある。

なんにしても人を育成していく際は、莫大なエネルギーを使うものである。審判員の実務育成は実技研修や勉強会、**on the job training (OJT)**を中心に行われている。**OJT**とは、実務を通して知識や技術を身につける人材育成の手法である。

この**OJT**を実施する立場になったときに、育成する側・育成を受ける側・環境(現場)の点から課題を感じた。育成する側の課題は、育成の仕方を学ぶ機会がなく、どのように育成したらよいか悩む。

一方、育成を受ける側の課題としては、学習・育成の到達レベルが不透明であること。ルール等の知識は学んでいるが、実務に必要な知識や技術は、所属先等で大きく変わる。また、2020年(令和2年)からのコロナ禍では十分な実務を経験できなかった方もいるだろう。加えて熱量による個人差がある。つまり、実務育成では一から教育や意欲を継続し、引き出していく必要がある。

環境(現場)の課題は、**OJT**にける時間の確保である。仕事とボランティア活動の兼ね合いが重要である。また、少人数や一人現場での実務は**OJT**自体が困難な場合もある。

## 2. OJTとは何か

人材育成には、「**OJT**」「**Off-JT**」「**自己啓発**」の3つの柱がある。「**OJT**」とは、「**n the job training =実務を通じた学び**」で、**試合現場で学ぶこと**である。

**Off-JT**とは、**試合の現場から物理的や時間的に離れて学ぶこと**である。

**自己啓発**とは、**審判以外に習い事をしたり、本を読むこと**等である。

**OJT**は第一次世界大戦時の米国で、造船業において大量の艦船を作る必要がある際に、熟練工が未熟な工具に「**見せて→説明して→やらせて→確認する**」の4段階法モデルを行ったことが発祥だと言われている。

その後、**OJT**はさまざまな業界や職種で行われており、教えられる側(学習者)と教える側(指導者)との相互関係の重要性がある。

### ●審判におけるOJT

審判員が、審判実践能力を高めるために学び環境や機会はあるのだろうか。特に新人審判員の学習の機会を支えているのは、現場で学ぶ**OJT**、現場から離れて学ぶ**Off-JT**、個人的に学ぶ**自己啓発(自己学習)**がそれぞれに効果的な連携をしていくことが、新人審判員にとって成長できる学びとなる。

ソフトボール『**競技者必携**』にも、「**審判員は、なににもにも優る情熱をもって、ルールの正しい適用と審判技術の向上をめざしましょう。その熱意とは、たゆまぬ研修であり、実技体験の積み重ねです**」と示されている。

審判員をはじめとする専門職は、常に**知識と技術に関して最高の水準を保つ**ことが求められていて、それは新人審判員に限らず、すべての審判員も同じである。**OJT**は、**新人審判員という学習者のみ成長するための手段ではなく、その指導者も成長できる相互関係で成り立つ学習機会**である。

### ●OJTの狙い

**OJT**は、「**現場内教育**」といわれるように、**新人に対して経験(年数)のある先輩や上司が行う実務に必要な能力(知識・技術・態度)の向上や改善を目的に、実務を通じて行う計画的・合目的・継続的かつ組織的な育成活動**とされている。

もしもあなたが「審判を果たすうえで必要な能力は何ですか?」と尋ねられたとする。あなたはどのように答えるだろうか。知識と経験を豊富に持つこと、人間性豊かであること……等、多くのことが挙げられるだろう。それらすべてのことは、実務を果たすうえで必要なことである。なぜならば、あなた自身の経験に裏づけられているからである。そのため**OJT**で行われることは、広義の意味で捉えれば、「**実務の伝授**」であり、それは「**現場の実務を円滑かつ効果的に行うこと**」と「**審判員としての成長と自立かつ自律**」につながるのである。

## ●OJTがなぜ必要か

新人審判員のみならず経験のある審判員においてもOJTは、その**成長と自立のために重要**である。経験のある審判員が、先輩や上司として新人審判員に教育を行う際、**新人を教えることに楽しみや喜び**を感じる場合もあれば、教えることを**負担や苦痛**に感じることも、さらには自身の状況に応じて**喜びと苦痛の両面**を感じることもあるだろう。

一方で、現場の成果や参加しやすい環境作りのためには、**新人審判員を育てることは必須**である。それは、**教える側の指導者、教えられる側の学習者(新人審判員)の相互にとって重要なこと**である。実際、**実務で用いる技術は、その7割が現場で直接的に教えられることで身についていく**ともいわれており、OJTは新人審判員が「**現場の実務を円滑かつ効果的に行うこと」「審判員としての成長と自立かつ自律**」にとって**有効な育成手段**とされている。

OJTのメリットには、

- ①**実践と訓練(学習)が密接に結びついており学習者に意欲をもたらす。**
- ②**実務上のスキルを効果的に学習することができる。**
- ③**低コストである。**
- ④**自由が利く(必要な時に実施できる)。**
- ⑤**学習したことを実務に転移しやすい。**

以上の**5つ**がある。

つまり**個人の目標に合わせた、必要な指導ができる点**であり、その**指導の効果は実務に直結する**のである。

## ●OJTの難しさ

次に審判の現場でOJTを実践する際の難しさについて考えてみたい。

OJTの多くは、指導者と学習者が場所と時間を共有して行われ、試合の場面においては、加えて試合のプレイヤーの前で行われる。そのため試合を最優先することが大切で、教えることや学ぶことの機会は後回しになる。しかし、再び同じ状況を再現することが難しいことが多いのも事実である。そのためOJTは、ある程度の計画性をもって行うことと、その計画が思う通りにいかないことが考えられる。何をOJTで教えるのか、学ぶのか、**その目標と内容を可能な限り準備することを OJTを実施する際には心がけたい。**

また、OJTを複数の**新人審判員に対して行う際、学習者の個々の能力に差がある**ことがある。そして、**その能力や機会に伴い学習進捗も個人差が生じる**。指導者も学習者も「思うように出来ない」と感じることもしばしばではないだろうか。そのため、教える側の指導者は、複数の審判員を一律に育てることの難しさを感じることも多い。

## ●OJT と Off-JT

冒頭で述べた人材育成には「**3つの柱**」がある。**この3つの柱が連動することがより効果的な成長につながる**ことはいうまでもない。しかし、この「**3つの柱**」には**それぞれに特徴があり、自然に連動することはないため、指導者が連動するように働きかけることが必要**である。

指導者は、**OJTとOff-JTをつなげるように働きかける**。OJTとOff-JTの目標に関係性を持つことやOff-JTで何がされているかを把握することで、OJTで重点的に実施することや指導することが明確にできる。**個人の目標と組織の目標つなげ、連動することが組織マネジメントでは重要**とされている。そのため**審判部での目標と個人の目標を明確にし、どのような関係性があるかを指導者と学習者が共有することで効果的に成長を促進**させることができる。さらにその学習者は**自己啓発**においても、個人的な興味・関心も大切にしながらも、**OJTとOff-JT**での経験を活かすように実施することが**自身の成長と自立につながる**ことを知ってほしい。

## ●指導者として「新人」とは何かを考える

新人審判員とは何か。そして誰か。公認審判員取得後に実働を始めた審判員は新人審判員である。しかし、様々な審判員が存在する。たとえば、大学卒業者、専門学校卒業者、社会人経験者、審判員をめざした動機も

異なる。新人の経験年数を3年未満と聞くこともしばしばである。最近では審判員指導係になるまでと聞いたこともある。**新人を一概にまとめることはできない。**そのため**審判員として経験年数のみで判断をせずに、新人の特徴を3つの視点で考えたい。**

**1つ目は、成長発達段階**を考えたい。新人審判員の多くは青年期～壮年期に近いが、働きながら審判の世界に足を踏み入れて、審判員のアイデンティティを形成する段階においてはアイデンティティの課題を持っているため、自身が仲間として受け入れられる経験としての**集団同一性の経験を獲得する必要がある**。また、不安や自信のなさや初めての経験する実務からアイデンティティが揺らぐ時期もある。そのため自己を保つために指導者からの指導を「**できます」と答えることで自尊心を保っている**場合がある。指導者は、新人審判員の経験者として、**新人審判員に求められる態度**を説明することで、**一定の失敗は成長するための経験**であることを共有することも重要である。

**2つ目は、学習者**として考えたい。**新人審判員は学生から社会人の移行期**といってよい。そのため新人審判員は、学習者であると同時に、個人差はあるが人間としての成長期にある。**学習者は基本的には指導者に依存性を持つ**ことで、教えられる立場にある。その一方で、**自己決定ができるようになりたい**と思うことも自然である。**指導者は、個人の特徴や学習状況を考慮**することで、OJTで設定された**目標達成のために「ティーチング(教える)から「コーチング(促す・引き出す)へと切り替え、適切・適度に行うことが重要**である。

**3つ目は、若者**として考えたい。その時々**の若者の特徴を知る**ことは指導者としてどのように接するかを考えるときの参考になる。断っておくが、**迎合することではない**。指導者として個人の特徴を捉えて成長を促すために考えるのである。また**若者**という言葉**をネガティブに捉えるだけではなく、ポジティブな側面も探してほしい**。「ゆとり世代」「さとり世代」「Z世代」といわれた新人もいたと思う。その**特徴を把握し一定の理解をすることがお互いの信頼関係につながると**考える。そして、**審判員として必要不可欠な態度や知識・技術は審判員として実働するために必要なことであると具体的に指導することで変化や成長を促してほしい**。

## ●指導の基本を考える

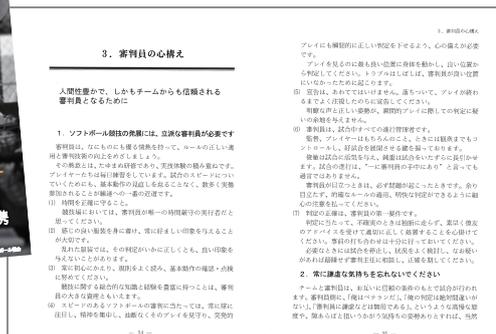
指導できることは素晴らしいと捉えよう。理由は、**指導経験から学べる**こともあるからである。**他者に何かを教える**ということは、**自身がその教えることを十分に理解していなければならない**。しかし、十分に理解できていると考えていても、**他者と共有することで新しい視点に気づきを得ることがある**。**他者の成長が自身の成長につながる現場はその現場環境や学習環境が改善している証拠**であり、その影響は審判実践に及び、ソフトボール競技の発展に寄与するのである。

指導をすれば、その指導について「正しいか」「間違っていないか」等を感じることもある。しかし、**指導者と学習者の関係はさまざまで、同じ指導を行っても、相手によりその反応が異なる**こともしばしばである。**大切なことは、学習者が「指導が役に立った」と感じる**ことである。特にOJTは**自身の知識と技術を見せることで相手に伝わる**ことが**特徴**である。その時点では学習者に変化がなくても、積み重ねや異なった場面でその指導が活かせることがある。そして新人審判員自身も日々変化していることを忘れてはならない。**自身の指導が「正しいか」「間違っていないか」を憂慮することよりも、指導した相手(新人審判員)が変化しているかを見つけることがOJTでは大切**である。

OJTは1対1で行われることが多いが、**常に同じ者同士の1対1である必要はない**。組織の中には、さまざまな経験のある審判員やスタッフがいる。指導者やスタッフの強みを活かして、コミュニケーションを図ることで**みんなが新人審判員の成長を促すことが大切**であり、**新人審判員自身がそのチームの一員である集団同一性を実感することが組織力の向上につながる**のである。

## 3. 「共通教材」

先輩方が1982年にまとめられたものが1984年に再編纂され、以来、研修のバイブルとして活用されてきたのが『**競技者必携**』である。



## ●審判員の心構え(P24)

『人間性豊かで、しかもチームから審判員となるため』

1. なにもものにも優る情熱を持って、ルール正しい適用と審判技術の向上をめざしましょう。
2. 常に謙虚な気持ちを忘れないでください。
3. 自分の身体は自分で健康管理をしてください。
4. 精神的に余裕を持って、あくまでも審判員の立場からすべてを冷静に、かつ確実に判断できるよう、努力してください。

## ●試合の運営について(P28)

1. 試合の進行をスムーズにさせるために。
2. 信頼される判定を下すために。
3. トラブルの未然防止と早期解決のために。
4. お互いにより良い審判員になるために。

## ●チームからも信頼される審判員とはなにか

※チームからの意見を聞くことも大事(2023. J D. リーグ前半節を終えての資料より)

### 〈試合進行について〉

- ・試合をスピーディーに進めたいと言いながらストライクゾーンが狭いのでカウントが悪くなったり、四球などで試合が長引く。

### 〈ルールについて〉

- ・ビデオ判定の導入の希望。
- ・セカンドランナーがバッテリーサインを盗んでいる。
- ・投手がセットしたら声を出さない(コースを教えている)。

### 〈審判について〉

- ・チェックスイングの判定にばらつきがある。
- ・アウト、セーフの誤審が多い。
- ・送球のライン上に審判員がいて投げられなかった。
- ・プレイのスピードについてこられるようにお願いしたい。
- ・選手やチームに公正・公平な態度で接し、行動してもらいたい。

等々一番多かったのは、「ストライク」「ボールの判定」(コース、高さ)などが試合中に変わることである。

※チームの言い分がすべてではないが、少なくともそういう見方があり、意見があるということは真摯に受け止め、改善に向けた努力をしていく必要があると感じる。



### (3) ゲットセット

①スタンスのとれている状態で指導審判員は「ゲットセット」のかけ声をかけ、球審は投球判定の姿勢をとる。

《CheckPoint6》 投手、打者が必携の「基本動作の確認」の事項に沿ってアドバイスする。

《CheckPoint7》 指導審判員が必携の「基本動作の確認」の事項に沿ってアドバイスする。

#### 【悪い例】

- ①お尻が落ちている。
- ②前傾姿勢すぎる。
- ③左右の肩が地面と平行でなく、片寄りがある。
- ④左右の手が後ろ側から見える。

### (4) ピッチ(投球)

①指導審判員の「ピッチ」のかけ声で、投手にセットしてもらい、捕手に向かってアウトコースへ軽く投球する。そのとき、球審はスタンスのとれている状態から、ゲットセットして投球に備える。

②球審は、投手の手を離れた球を捕手が捕るまで、顔を動かさずに目だけで追う。

③球審はこの体勢のまま、捕手のミットから目を離さず、たった今見た「映像」(球がストライクゾーンを通過したかどうか)を頭の中で「確認」する。

### (5) コール ※発声とジャスチャー

①指導審判員はこの状態で2～3秒程度の間(ま)をとってから、「コール」と発声する。

《CheckPoint8》 「2～3秒程度の間(ま)」がポイント。

《CheckPoint9》 この間(ま)に球審は、『たった今見た「映像」(球がストライクゾーンを通過したのかどうか)を頭の中で「確認」する』作業(つまりトラッキング)をだんだん理解していく。

(注)あくまでもトラッキングのための間(ま)の練習とする。コールを遅らすためではない。

なお、コールの早い人にとっては、有効的な練習でもある。

②球審は、トラッキングを行なった結果に基づき、「ストライク」「ボール」をコールする。

《CheckPoint10》 指導審判員が「リラックス」の号令をかけるまでは、ストライク/ボールのコール体勢を続ける。

《CheckPoint11》 特にストライクのコールのときには、上げた右腕の位置や角度を球審自身でも確認する。

《CheckPoint12》 指導審判員が必携の「基本動作の確認」の事項に沿ってアドバイスする。

#### 【悪い例】

- ①左手がベルト付近に位置していない。下がっている。
- ②ハンマーポジションの位置が悪い。肘が下がっている。
- ③まねきネコの手になっている。

(注)試合ではすぐにリラックスの体勢になっても良いのだが、ストライクコール姿勢の確認のために「リラックス」のコールまで姿勢を保つ。なお、ボールの判定の後、すぐにリラックスしてしまう人には効果的な練習といえる。

### (6) リラックス

①球審の「ストライク」「ボール」のコールが終わったら、指導審判員が「リラックス」のかけ声をかける。

②球審は、スタンスの姿勢に戻り、捕手側の足、打者側の足、両方とも一歩ずつ下がり、リラックスする。

③リラックスの姿勢は、片側に体重をかけることなくまっすぐに立つ。

#### 【悪い例】

キチッと立っていない。落ち着きがないように見える。

★この「スタンス」→「ゲットセット」→「ピッチ」→「コール」→「リラックス」を繰り返す行う。

メンバーの投手・捕手・球審・打者の役割を変えて行う。