

My Leadership Journeys

私のリーダーシップ・ジャーニー

新しい
リーダーに
向いては
2025



My Leadership Journeys

「キャラじゃない」「役職についてない」?

「意識高い系」って思われたくない?

…そこから始めよう
リーダーシップの学びの旅。
ジャーニー

他者や社会と出会うことは、自分と出会うことでもあります。
出会う、とは、自分の強み、弱さ、大切にしたいことを把握し、
みつめなおす＝自分とつながっていくこと。
すると、他者や社会とどうかかわりたいかが見えてきます。

「リーダーシップ」は、生まれつきのものじゃない。
他者とかかわりながら、織り成していくもの。

周りから浮かないようにしたい。
意識高い系、って思われたくない。
面倒くさい、って思われたくない。

無難に存在する、に
自分を押し込んでいませんか。
地球上に生きる80億人のうち、
あなたという人は、あなただけ。
そんな稀有な自分を生かしてですか。
自分になり続ける旅をしますか。

多くの人が、リーダーシップを
「個人が所有するスキル」として捉えています。
コミュニケーションやファシリテーションのスキル、
チームビルディングのスキル。
しかし、リーダーシップを発揮・開発していく、って、
「あたらしい ぶきを てにいれた」的に、
スキルを身につけることだけではないのです。

リーダーシップを発揮・開発していく、って、
他者との協働の中で、自分をつくりだす、
つまり「Who am I?」を問い、試し、確認し、
意図的に生きていくこと。
つまり、あなたになり続けていくこと。
自分が、他者や社会に、どうかかわりたいか、
働きかけたいかを、試し続けていくこと。

え、私そういう性格・キャラじゃないし。
学校も社会も変わらないし。
働きかけとか面倒だし、無駄だし。

：性格も、キャラも、学校も、社会も
変わります。

働きかけが面倒、無駄、と感じながらも、
人とながりたい、働きかけたい、自分を生かしたい、
という想いもまた、あなたの心の奥底にあるのでは？

自分自身の、「どんなふうになりたいか・したいか」を、
身近な他者や社会とかわりながら積み重ねる。
日常生活の、小さなことからよいのです。
それが、あなたの「Leadership Journey」
つまり、リーダーシップ学びの旅、になっていきます。

自分で、自分の生き方・あり方の書き手になる。
自分の囚われに気づき、
囚われを生み出している社会構造を名づけ、
それをどうしたいか考え、やってみる。
自分が自分になっていくこと

＝ becoming who you are(成信)＝

リーダーシップは、学べる。
福岡女子大学で、学ぼう。



リーダーシップは学べる

他者と かわるから、見えてくる。自分とつながることで、見えてくる。

・Owen, J. E. (2020). We Are the Leaders We've Been Waiting for: Women and Leadership Development in College. Routledge.
・「Becoming」は、教育哲学者のMaxine Greenがよく用いた言葉。例えば、「For me, the child is a veritable image of becoming, of possibility, poised to reach towards what is not yet, towards a growing that cannot be predetermined or prescribed. I see her and I fill the space with others like her, risking, straining, wanting to find out, to ask their own questions, to experience a world that is shared」(1987, Commencement Address, Bank Street College).
・「名づけ」については、識字教育でも著名なPaulo Freireが用いた「文化サークル」における学習者が生活現実を名づけていく実践を参照。「To exist, humanly, is to name the world, to change it. Once named, the world in its turn reappears to the namers as a problem and requires of them a new naming」(Freire, 1968, p. 88). パウロ・フレイレ(著)三砂ちづる(訳)「被抑圧者の教育学」垂紀書房、2018年

リーダーシップは、意識高い系の人とか、就活のためのものじゃないんですか？

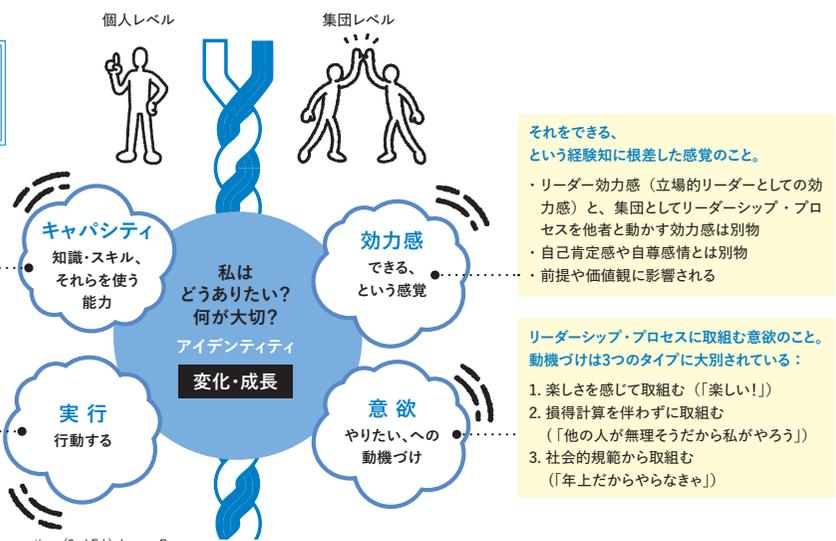
A リーダーシップは、誰にとっても自分ごと。自分を育てていくことです。 ※1

「私はリーダータイプじゃない」「ガクチカのリーダーシップ経験どうしよう」あなたにそう考えさせる過去の経験・社会文化的な規範は何ですか？

「リーダー」は部長や社長、総理大臣といった「役職・権限」を有する人々を指すというイメージは根深く、実際に役職者は「立場的リーダー」です。これは役職・権限モデルと呼ばれます。一方、関係性モデルでは、「ポジティブな変化をもたらすために、積極的に他者に関与するあらゆる人物」※2という定義も存在しています。どんなに小さい変化でも、「こんなふうにもできる」と他者と共に描き出し、助け合いながら進んでいく。そんなかわり合いのリーダーシップ・プロセスに取組むひとは皆、立場・権限の有無にかかわらず、「リーダー」というものです。

そのプロセスで必要になるのは、いわゆるリーダーシップ「能力」だけではありません。リーダーシップ・プロセスに取組むという「効力感」や、取組みたいという「意欲」が、能力と密接に関連し、アイデンティティを形成します。(左図)

リーダーシップ開発・発達を構成する4つの領域



Dugan, J. P. (2024). Leadership Theory: Cultivating Critical Perspectives (2nd Ed.). Jossey-Bass.
Guthrie, K. L. & Davies, B. (2024). Foundations of Leadership: Principles, Practice, and Progress. Information Age Publishing.

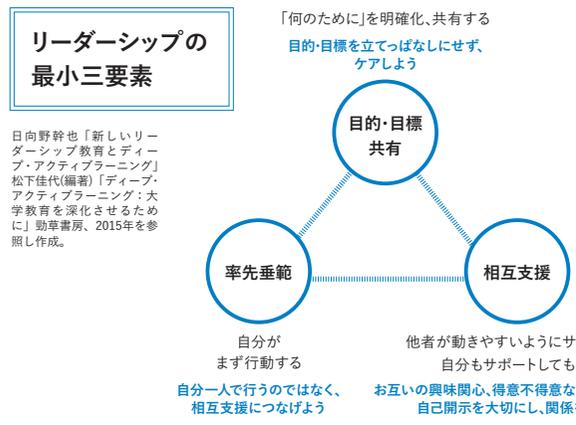
リーダー？リーダーシップ？いろんな種類があるのですか？

A リーダーとリーダーシップは別なものです。「リーダーシップタイプ」の研究も存在しますが、「プロセス」として捉える研究が盛んになっています。

「リーダー＝リーダーシップがある」「リーダーシップは個人が持っている」未だ多く聞かれる表現ですが、「リーダー」は個人を指し、「リーダーシップ」は個人間に生まれるプロセスのありようとして捉えられるようになっていきます。

「あの人はリーダーシップがある・ない」という表現の向こうには、その周りにいる人たちが存在しています。手助けをしたり、引つ張ったり、大失敗したり、うまくできたり、内向的だったり、カリスマ的だったり、「下っぱ」だったり、地位と権限を持っていたり…これらはすべて、リーダーシップ・プロセスにおいて見られることです。つまり、立場やものごとのやり方それ自体ではなく、そこにいるメンバーの取組みのありようが重なり織り成されるのがリーダーシップ。そしてその取組みは皆で工夫していくことができるのです。

「リーダーシップ最小三要素」(下図)ひとつひとつには、複数の個人メンバーがかかっています。目的・目標は、メンバーによって確認・共有され、ケアされ続けられていくことが必要。率先垂範は各メンバーによる「自分が動く」の実践。そして相互支援は、お互いの得意／不得意やスケジュール、体調などを把握しつつ、お互い



※1 Kouzes, J. & Posner, B. (2013). The Student Leadership Challenge: The Five Practices for Becoming an Exemplary Leader. Wiley.
※2 Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). Exploring Leadership: For College Students Who Want to Make A Difference (3rd Ed.). Jossey-Bass.
※3 Bertrand Jones, T., Guthrie, K.L., & Osteen, L. (2016). Critical domains of culturally relevant leadership learning: A call to transform leadership programs. New Directions for Student Leadership (152): 9-21.
Dugan, J. P. (2024). Leadership Theory: Cultivating Critical Perspectives (2nd Ed.). Jossey-Bass.
ジュリー・E・オーウェン(著)和栗百恵・泉谷道子・河井亨(訳)「リーダーシップはみんなのもの：フェミニズムから考える女性とリーダーシップ」ナカニシヤ出版、2024年
※4 プレネー・ブラウン(著)門脇陽子(訳)「本当の勇気は『弱さ』を認めること」サンマーク出版、2013年

概念・理論を知ろう！

Q3 企業が学生にリーダーシップを求めていると聞くし、リーダーシップ力はつけた方がいいんですよね？

A 企業が求めているから、や、○○力が大事、の前に、「私はどうありたい？何が大切？」を起点にしてみませんか。それをつくりだすが、リーダーシップ開発教育・学習です。

リーダーシップが話題となる時、前提が多々存在します。正解の暗記ではなく、正解とされていることの前提に迫り、学び問えるのが大学。あたりまえとされていることについて、「あれ？」と立ち止まり、クリティカル・シンキングとも呼ばれる多角的検討をするのです。ここでは、「リーダーシップとは…」の「あるある」前提をいくつか検討していきます。

●サークルやバイトでリーダーになること

…就職自体ではなく、何のために何に向かってどのようにならなければならないか。それが、リーダーシップ・プロセスです。リーダーシップ・プロセスでは、役職にかかわらず、「私はどうありたいか・何を大切にするか」が問われます。

●外発的、人を巻き込めること…そうである必要はありません。巻き込まれる、賛

●目標設定をし遂行できること…計画を滞りなく遂行できること(マネジメント)は重要視されていますが、変化の激しい時代においては「何のため」を問い試行できる

この価値が増しています。単なる目標管理・遂行を超え、よりポジティブな変化を描き、負のインパクトを軽減するというリーダーシップ・プロセスです。

●最後までやり抜くこと…自分はヨヨヨワだし、モチベ持続しないし、と思うあなた、既に気づいているのなら、そんな自分をどうしたいですか。「勇気ある弱さ

旅をする時、道しるべや地図アプリ、土地の情報が役立ちます。概念・理論もそれに似て、リーダーシップ・プロセスにおいて、自分や周囲に起こっていることを客観視したり、別な視点からアプローチするのに役立ちます。

(courageous vulnerability) という概念※4があります。昔手や失敗、不調など、他者に知られるのが怖いことについて、自己開示していく勇気です。隠して手遅れになるのではなく、メンバーに共有し、頼り、サポートしてもらい、逆にメンバーが開示してくれたことについてサポートする、頼られる自分である。「やり抜く」は孤独な作業ではなく、支え、支えられる実践。そのような実践とするために、メンバーと共通言語をつくらせていきましょう。

前提に迫って考えていく時、自分の考え方自体についても、「何が自分にそう考えさせているか」を問うことで、無意識のうちに内面化していた「あたりまえ」や社会文化的規範に気づけます。それらを外してみると、全く新しい視界が広がります。知っていると思っていた自分自身についてもより深く知っていくことができるのです。他者や社会とかわるリーダーシップ・プロセスの中で、自分を確認し、更新していく。そのプロセスを加速させるのが、リーダーシップ開発教育・学習。福女大にはその機会がたくさんあります。

体験

から学びを生み出そう！

ここから先のページに続くのは、
 在学生や卒業生のリーダーシップ・ジャーニー。
 「次代の女性リーダーを育成」する福女大での
 ドキドキ、ワクワク、モヤモヤも、
 楽しさもしんどさも伴った、
 リーダーシップの学びの旅。
 他者とかかわり、自分と向き合う中で、
 概念や理論、感情や行動をつなげながら、
 自分色を表現・発揮し、創り出していく軌跡です。
 今、あなたの中には、何色がありますか？
 それは、体験を通して、
 どんな色になっていくのでしょうか？



リーダーシップ研究との出会い

私が学生委員に応募した理由はとても単純で、図書館が好きだったからでした。「図書館部門の学生委員になると図書館での企画ができる」という理由だけで応募したのです。

学生委員の委嘱式で「リーダーシップ開発」という言葉を聞いた時は、正直なところ、他人ごとでした。なぜなら私にとってのリーダーは、集団に対して何らかのゴールを提示する言いつけのような人、というイメージだったからです。

リーダーは創造的であるべきで、リーダー以外のメンバーと比べると重い責任があつて、孤独な役割、という考えすらありました。私は新しいことを考え出すのがあまり得意ではないし、目的に向かって誰かを巻き込むのも苦手だし、一人で責任を負うことも怖かったので、私が抱いていたリーダー像と私自身は大きくかけ離れていました。だから、私がリーダーシップ開発に取り組んだところで大して変わらないだろう、という程度の考えで活動を始めました。

しかし、学生委員の活動開始と時を同じくしてリーダーシップ論を受講していたこともあり、私の中のリーダー像は少しずつ変わっていききました。

リーダーになることを難しくさせているものは何だったのか
 まず、リーダーシップ研究において、リーダーが「変化をもたらすために積極的に他

者に関与するあらゆる人物」※1という考え方がありと学び、衝撃を受けました。私をもともと抱いていたイメージの「リーダー」を指すのは、恐らく多くの人にとってとても難しいことですが、この考え方をあてはめることで心理的なハードルが下がります。状況次第では自分ができるリーダーを務めることができていると気づきました。

しかし同時に、私がリーダーシップ行動をとれるか否かは、状況に大きく左右されるということにも気づきました。学生委員活動では、私が1年生でわからないことだらけだったので、先輩や先生、職員の方々に頼ることが必要でした。ただ、私は昔から頼ることがとても苦手で、中々助けを求められませんでした。

この問題の根底には、立場が上の人に迷惑をかけてはいけない、という規範があったと思います。リーダーシップ論を通して「自己認識（セルフアウェアネス）」と「自己開示」の大切さを学んでいましたが、迷惑をかけることへの恐れが私を委縮させ、その実践を難しくさせていました。自己認識は自分の状況や気持ちを自分自身で正しく理解することを指します。自己認識が正しくできていれば、私は私の困った状況をもっと早く把握できていたでしょう。自己開示は自分の気持ちや考え、状況を仲間発信する行為のことで、メンバーどうしでのコミュニケーションをスムーズにする効果があります。自己開示ができていれば適切に助けを求めることができ、長い間足踏みすることはなかったでしょう。

規範から自由になり、自分ごととなったリーダーシップ

立場を重んじて距離をとってしまうのではなく…

足踏み状況を打開するきっかけになったのは、同じ図書館部門に所属していた学生委員の働きかけでした。会話のきっかけをつくってくれたり、彼女から自己開示をしてくれたことで、私も動き出すことができました。自己開示に挑戦してみてわかったことは、委縮する必要はないということでした。自分の状況や考えを伝えると、仲間もそうしやすくなりま

す。私はようやく、自己開示は助けを求めるだけの行為ではなく、相互に助けを求めやすい環境づくりにつながる行為なのだ気づきました。助けを求める行為イコール迷惑をかける行為、と思い込み、囚われていたのだと思います。
 それに気づいてからは、サークルでの活動も滑らかになりました。自身の状況を発信して先輩や同級生に積極的に頼り、頼られたら全力で応えることを意識するだけでチーム活動は格段に効果的になりました。立場を重んじるのは大切なことですが、重んじることに気をつけすぎて距離をとるのはチームとして好ましいあり方ではないのだと思います。リーダーシップとは、「目標を共有しながらお互いに積極的にかかりあうプロセス」※2、というリーダーシップ論の学びがリアルになりました。

これからのチーム活動に活かせること

自己開示をする人がいれば他の人もしやす、というのが学生委員活動での一番の学びでした。以前の私のように、「立場」という規範に縛られている人は多いと思います。だから、これから後輩を持つことになる私がやりたいことは、まずは先輩である自分から進んで自己開示をすると同時に、先輩・後輩の立場を超えて相互に助けを求めやすい環境づくりをすることです。

以前のリーダー像から、自己開示できるというリーダー像へ。それが、今年一番の収穫です。

室園 雪衣さん

国際教養学科 新2年生 / 福岡県立博多青松高等学校出身

2024年度図書館部門学生委員になったタイミングで、共通教育科目「リーダーシップ論」を受講。学生委員としては図書館内での企画展示を実施した。また、演技と歌が好きであるためその両方を活かせるESS (English Speaking Society) に入部、演者と監督を兼任し、2025年度からはESSの副部長として活動予定。

※1 ※2 Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). Exploring Leadership: For College Students Who Want to Make A Difference (3rd Ed.). Jossey-Bass.

もともと持っていた
リーダーシップ観は…

●うんじょん…なでしこメイト活動をしたこの1年間、リーダーシップについて学ぶ機会が多かったよね。活動前はリーダーにどんなイメージを持ってた？

●まゆ…やっぱり鬼滅の刃の竈門炭治郎みたいな、明るくて前向きで、みんなを引っ張る主人公みたいな感じかな。

●みなこ…私のイメージもそれに似てるかも！みんなを導いていくような人。

中高時代の経験では、部長が、目標に向かってみんなを励ましたり喝を入れて…そんな人がリーダーだと思ってた。私にはハードル高いとか、面倒くさそうって思ってるべく避けてきてたな。

●みか…そのチームの色をつくる人っていうイメージだった。良くも悪くもリーダーの行動次第で全て決まる感じ。

●うんじょん…たしかにリーダーに対してのイメージってそんな感じ。私もリーダーって聞くとやっぱり生徒会長とかの役職で、責任をもって、みんなを引っ張って…っていうイメージがある。

●まゆ…私もうんじょんと同じで、引っ張る人こそリーダーでかっこいいと感じてた。なでしこメイトになった当初は自分なりに様々なリーダー像があることを理解してたつもりだったけど、私が目指してたりリーダー像は「先頭に立ってチームを動かす人」だったよ。

きたか、自己開示したよね！

●みなこ…確かに私たち4人の関係のあり方が、リーダーシップ・プロセスにおいて重要だった。

まゆのリーダー像も気になる！
「自分のよさを発揮する」

●まゆ…今となってはリーダーの形はそれぞれだと心の底から思えるようになったよ。

なでしこメイトになった当初、人見知りや緊張しいな私とは正反対の、先頭に立ってぐいぐい引っ張り、厳しく細かい指導ができるカリスマ的熱血型リーダー像を目指して振る舞ってた。前年度のなでしこメイトの先輩が、私の目標としているカリスマ性を持ったリーダー像そのものだと思感して、自分と比較して落ち込み、「私ってなでしこメイトに向いてない」って思ってた。

●うんじょん…たしかに、まゆはなでしこメイトの中に憧れの先輩がいて、その人みたいになりたいって言ってたけど、今は憧れの先輩を口にする回数が減ったよね。

●まゆ…なでしこメイトの活動を通して、徐々に私なりのリーダーシップ観ができたと思ってる。みなこに、「私はなでしこメイトにふさわしくないんじゃないか」って相談したことあったよね。そうしたら、「まゆは信念とか熱意を持ってるところこそ雰囲気をつくるのがうまい」と言ってくれたの覚えてる？

学生委員の全体セッションで、日本版心理的安全性「四つの因子」行動リスト※4で、お互いに意見を交換できる話しやすさや相談しやすさといった心理的安全性が高

なでしこメイト活動が照らし出す、

誰かひとりが
「リーダー」なのではなくて

●みなこ…みんなが持ってたイメージって、学生委員※1のセッションやなでしこメイト活動で変わった？

●うんじょん…変わった！もともと広報リーダーとして活動してたけど、その時は一人でやってる感じが強かった。

でもなでしこメイトの活動で、複数人で意見を出し話し合いながら活動する中で、意見がブラッシュアップされて、すごく有意義な話し合いになるのが印象的だった。その経験から、複数人で何かを成し遂げる時、誰かリーダーが1人いるっていうよりは、それぞれの持ち味を生かしてリーダーシップ・プロセスに取り組むっていうイメージになった。

●みなこ…1つの目標に対して4人それぞれが主体的に動いて、自分自身を発揮していたよね。この過程こそがリーダーシップだというのを身をもって感じた。

私のリーダーシップ観が変わったのは、1年生の時に思いつきでフロアリーダー（寮の各フロアのリーダー）になってからかな。その頃は自分がリーダーとは対照的だなと思ってたの。でも実際やってみると身構えていたほど大変ではなかった。他の1年生と協力する機会が増えて、フロアリーダーをして良かったと思ってる。

2年次になでしこメイトになった当時は、リーダーシップ・プロセスを意識してなかった。学生委員の全体セッションで、「リーダー」変化をもたらすために積極、

い状態を学んだよね。なでしこメイトはその状態をつくれてた。その状態に、私らしさを発揮してリーダーシップに取り組むことを教えてもらえた、って感じてる。

なでしこメイトの活動を経て、私はカリスマ性をもったリーダーには「向いてない」と思ったの。そのかわり、感受性豊かで雰囲気をつくるのが得意な自分だからこそ、メンバーのいいところを見つけてすぐ共有したり、自身の熱意を伝えることを通して一つの目標達成のためにチームの雰囲気をつくる「支援型」リーダーに向いていると、胸を張って言えるようになった。

もちろん、この先のリーダーシップ・ジャーニーを経て新たな自分の発揮の仕方を見つけることもあれば、再び、「私はリーダーに向いてない」と思ってしまう時期もあると思う。そんな時はこの1年間の私のリーダーシップ・ジャーニーをふりかえってみようと思う。

イメージが変わることで
挑戦のハードルも下がる！

●みなこ…みんなリーダーシップの捉え方に変化が起こってるよね！それぞれのリーダーシップ・ジャーニーを聞くのがおもしろい！

たった1年で、スキルも思考もここまで成長できるなんて思ってたから、自分でもびっくりしてる。思い切って一歩踏み出して本当に良かった。リーダーシップ観が変化したことで、挑戦への心理的ハードルが下がって、色々なことに意欲的になった気がする。

的に他者に関与するあらゆる人物」という定義を学んだ時、私たち4人が、1年生の成長のために、毎日の会議で積極的に意見を出し合ったり、1年生とコミュニケーションをとったりして、リーダーの定義に値するんだと気づけたよね。リーダーシップ観が大きく変わったと同時に自信につながった。

●みか…みなこは最初に比べて自信を持ってよね！

●みか…私も今のリーダーのイメージは他者とかかわりを大事にする人。リーダーは1人で頑張るのではなく、他者に働きかけることが大事なんだよね。そして、その働きかけが独りよがりではなく、相手に受容されて初めて影響が生まれる。※2これはリーダーシップの理論を学んで自分の中で確立された考え。

●うんじょん…どんな学びが影響したの？

●みか…コミュニケーション・オーガナイズングを学んだとき※3に、仲間をつくって変化を起こす意味や楽しさを知ったの。仲間と変化を起こすには、まずは関係構築が必要。私たち4人は、関係構築のために自分が何を考えているか、どんな経験を

●みか…学生委員全体セッション

で学んだサイモン・シネットのゴールデン・サークル※4も、私たちの共通の目標がぐらぐらに共有された状態にいることにすごく貢献してたから、今後の生活にも生かしていきたい！

「私はリーダーに向いてない」そんな人こそ、色んな可能性を秘めていると思う。「その人自身の発揮」に気づき、働きかけを学ぶことで、大学、地域、社会の集団に対していい影響を与えられるリーダーシップ・プロセスをつくって

オウンジョンさん (右)

国際教養学科 新3年生/
熊本県立東陵高等学校出身

福岡女子大学ではなでしこメイトや広報リーダー活動などに挑戦。様々な集団で活動することで、集団によって異なるリーダーシップへの取り組み方を見つけている。なでしこメイト活動では、留学生として日本人学生と留学生との関係構築に持ち前の語学力を生かして貢献した。

酒井 美菜子さん (左)

環境科学科 新3年生/
栃木県立宇都宮北高等学校出身

1年次、なでしこ寮を通して様々な経験ができたことから、より多くの1年生が成長できる環境を作りたいと思い、なでしこメイトに応募。1年間の活動で、人の動かし方や成長を促すサポートの仕方、チームづくりなどたくさんの学びを得た。今後はJD-Matesとして留学生とかかわってきたい。



渋谷 実花さん (左)

国際教養学科 新3年生/
福岡県立城南高等学校出身

福女大でしかできないことを求め、2年次はなでしこメイトに。また、かすみ祭では副実行委員長・会計を担当。3年次は実行委員長として活動予定。なでしこメイトの経験を生かし、かすみ祭を成功させたい。学外では、地元福岡や九州の魅力を発信中。

山平 真由さん (右)

国際教養学科 新3年生/
大分県立日田高等学校出身

なでしこメイトやJD-Mates、ESS(English Speaking Society)サークルに所属、自身の興味関心である国際交流と寮生活が融合した大学生活の中で、語学力向上や異文化理解を深め、チーム内で雰囲気をつくるという自分の強みを発見した。フィリピンのアテネオ・デ・マニラ大学へ交換留学予定。これまで培った語学力や国際性、コミュニケーション力を生かしてさらに学びを深めていきたい。

※1 学生委員…なでしこメイトは、寮教育部会学生委員でもある。学生委員は所属委員会・部会の活動と並行して、オール学生委員活動を年に3～4回行う。ここでは、学年・学科も様々な学生委員どうしで、リーダーシップに関連する概念や理論を学びながら交流し、学びを言語化する。
※2 宗方比佐子「キャリア心理学から読み解く女性とリーダーシップ」ミネルヴァ書房、2023年
※3 コミュニティ・オーガナイズイング(CO)…学生委員の全体セッションで、学外ゲストとしてCOジャパンの職員・中村果南子さんを迎えたワークショップが開催された。
※4 2024年度学生委員キックオフセッション資料より。日本版心理的安全性の「四つの因子」行動リスト 石井遼介「心理的安全性のつくり方」日本能率協会マネジメントセンター、2020年
※5 HOWやWHATよりもWHYをまず考えることを表した円のモデル。

お手本になるリーダー、 人望があるリーダー

小中学生の頃、私は、グループ活動のリーダーや学級委員、生徒会役員を務めました。みんなのお手本として、人前に立って話すことに抵抗感もなく、人をまとめるのが楽しいと感じていました。そこから生まれた「私はリーダーに向いてるかも?」という考えが変わったのは、高校生になった時です。

高校でリーダー役職につくのは、ただ「お手本になる人」ではなく、「人望がある人」。生徒とはもちろん、先生ともいい意味でフランクに話し、「この人なら」とみんながついていきたくなるような、まさに「リーダー」でした。話し上手で、聞き上手。私が中学校まで「リーダー」になれたのは、小学校からほとんど変わらないメンバーの中だったから。同じ中学校から同じ高校に行ったのは5人で、周りはほとんど知らない人という状況の中、途端に自信を無くし、「私はリーダーには向いてない」と思うようになりました。

みんな、リーダーになれる?

大学2年次に地域連携センター学生委員になり、学生委員の全体ミーティングで新しいリーダーシップの概念を学びました。リーダーシップとは、「性格でも、権力でも、特権でもなく行動」、「変化をもたらすために、積極的に他者に関与する行動が重ねられるプロセス」^{※1}。また、リーダーシップの最小3要素として、「目的共有」「率先垂範」「相互支援」^{※2}も学びました。明

食・健康学科での4年間をふりかえって

- 大場…1・2年次は毎日授業と実験があった、フルコマの中レポート作成に追われるという生活だったよね。特に試験期間は友だちと夜まで実験室前で残って、切磋琢磨して頑張ってた生活が懐かしいな(笑)。
- 外屋敷…入学当初は色々な活動に参加してみたいと思っていたのに、「食健は授業が多くて忙しい」と言われることが多くて、なかなか自分がやりたいと思うことに踏み切れなかった。だけど、授業しか受けない大学4年間は嫌だと思って、2年次では春休みを使って長期インターンシップ(体験学習)に参加したよ。3年次では比較的時間ができて、自分がやりたいことにチャレンジできるようになった。
- 大場…私は「やらない後悔」をしたくなくて、興味を持ったことに対してまずは行動を起こすようにしていたかも。異文化交流に興味があったから福女大のEnglish Villageや「E」プログラム、福岡県主催のハワイ州との青少年事業、古賀市の日本語教室のスタッフ、挑戦したいと思ったことには飛び込んだ。
- 外屋敷…食健だからできない、にしたくなかったよね。食健だからこそ、限られた時間の中で、やるべきことと自分がしたいことを両立させようとかがいて、できるようになった気がする。
- 4年次に共通教育科目の「リーダーシップ論」を聴講
- 外屋敷…就活を通して「リーダーシップ

確な目標をチームで共有し、目標達成のために自分がまず行動、そして自分だけでなく他者にも動いてもらったり、動きにくそうな他者をサポートしたりすること。これなら、頑張ればみんなできるのでは?自分にもできそう!と気づいた時間でした。

しかし、学生委員として活動していくにつれてリーダーシップの概念なんて忘れてしまい、ただ楽しく友だちと活動し、気づいたら1年が終わってしまいました。そして3年になって、何をやるにしても友だちと一緒にじゃないと行動を起こせず、学生委員に応募するなど「大学に来たからにはこんなことやり遂げてみよう」と挑戦しても、結局居心地がいい友だちにくっついていられるばかりで殻を破りきれない自分に焦りを感じ、「グローバルリーダー(GL)演習」を履修することに決めました。

まだまだまだ過ぎて悔しかったこと

GL演習で、リーダーとリーダーシップの概念を学び直し、今年こそはと意気込んで始まった4月。「自分はどうありたいのか」、ヒントを得るために、学外ゲストによる公開授業を企画することになりました。そこで浮き彫りになったのは、自分の本当の意味でのコミュニケーション能力の低さと、いかに見えない部分を見ることができていないか、でした。

GL演習では、エイミー・エドモンソン教授の「心理的安全性」を学び、履修生どうし「恐れのない組織」としてネガティブなことも率直に話すなど、心理的安全性をつくろうとしていました。しかし、実際企

て何?」と思ったのがきっかけとなって、4年次は「リーダーシップ論(以降、「L論」)を聴講してみた!

●大場…就活って「リーダーシップ」について深く向き合っことが多くいよね。私は、概念や理論を知らなかったから、学問として学んで、自分のこれまでの行動とリーダーシップの関連性を整理したいと思って聴講を決めたよ。

●外屋敷…高校まで主将やリーダーになることが多かったけど、役職につくと自分が空回りしてしまう気がして、大学では役職にはつかずに活動してた。就活時に「リーダーシップ経験」を聞かれるよね。「リーダーシップリーダー」と思い込んでたから、役職以外の行動を「リーダーシップ」経験として話せなかった。

「リーダーシップ論」からの気づき

●外屋敷…でもL論で、リーダーシップは役職じゃなくて、目的のもと、チームを良くすることや仲間のために働きかけることだって学んだ。もしこれを就活前に知っていたら、就活でリーダーシップについて悩むことが少なくなっただけかも。聴講時に就活は終わってんだけど、授業を通じて、自分は役職がなくてもリーダーシップ行動をしているとわかって、自信を持てるようになった。

●大場…L論ではそれぞれが「リーダーシップ」を意識しながら話し合う機会が多く、とても刺激的だったよね! 少人数学科の食健は普段から深く話し合える機会が多いけれど、似たような環境にいるから考えに

もともとの素質だけじゃない。学べる、つくれる、リーダーシップ・プロセス

画の準備をしてみると、これまでの習慣が抜けず、異論を唱えたり、自己開示ができない。結果的に、企画書を何度もやり直したり、計画通りに準備を進めることができなかったりと、自分たちをギリギリの状況に追い込むことになりました。

企画書作成において、意見が一致している部分に異論を唱えたり、「今ちょっと余裕ないから、たくさんの作業は引き受けられない」と正直に自己開示ができなかったのは、そうすることで雰囲気が悪くなるのでは、嫌われるのではという恐れがあったからです。「恐れがある」ことも含め率直に話すことは、結果若干の摩擦が生まれたとしても、メンバー間の相互理解・支援を生み出すコミュニケーションとなり、よりよい企画づくりやチームの成長にもつながることを経験してきました。

もう一方の「見えない部分を見る」とは、相手の状況を想像し慮ることです。最初の公開授業を企画した時、先生に企画書を確認して添削してもらったのは当たり前な感覚で、ただ「企画書見てください」とほぼ丸投げで頼んでしまっていました。また、直接フィードバックをいただく時間を作ってもらったにも関わらず、その場をどう回すか、何を話すかなどの準備もすることなく、受け身の状態でミーティングに行ってしまうことも。今考えると、ありえなさすぎて恥ずかしいですが、その時は、相手がどういう状況でこの時間を作ってくれているのかなと

いうことも想像せず、やってもらったり前な姿勢でいたのです。それは違うと指摘していただいて考えは変わり、見えないものを見ようとするようになりました。

まだ終わらないジャーニー

GL演習で気づいたことは、人望は「あるもの」ではなく「つくるもの」。企画は、学生だけの力でなく、たくさんの教職員の方の力を借りてできあがるものです。「先生」、「職員さん」といった役割や機能だけとかかわるのではなく、「ひと」としてかわること。要件だけ話すのではなく、何気ない会話をしたり、姿を見かけたときに話しかけに行ってみたり、そんなふうに関係性を作っていくことが、「人望」をつくるのだと思います。「あの人のためなら力になりたい」そう思ってもらえるようになりたい。まだまだ私のジャーニーは続いていきます。

福田 優月さん

環境科学科 新4年生 / 福岡県立伝習館高等学校出身
2023年度、地域連携センター学生委員として活動。高齢者の方向けに香椎浜公民館で行った、「LINE講座」の活動が1番印象に残っている。2024年度、グローバルリーダー演習を履修。4人の仲間と一緒に、「自分はどうありたいか」を模索しながら、5回のゲストセッションを企画。活動のダイジェストや学びの詳細をQRからぜひご覧ください!



偏りが出てしまいがち。でもL論では他学科、さらに他学年の学生と議論することができて、考え方は様々であることを毎回感じた。

どんな社会人になりたい?

●外屋敷…4年次に、香椎で3か月間お店を借りて食堂を運営したんだ。飲食店経営をしている学生なんて周りにいないし不安だったけど、高校生の頃から抱いていた夢を形にできた。自分の置かれた環境を理由に夢を諦めるのではなくて、自分の夢を実現するために、自ら行動していくことが必要だって痛感した。そんな私の行動が、やりたいけど踏み出せない人のきっかけの1つになればいいなとも思ってる。

●大場…4年間を通して学内外・国内外で様々な活動、コミュニケーションに飛び込んできて、「経験」は自分を成長、大きくさせるものだと実感してる。「忙しいから」「食健だから」「女性だから」:「〇〇だからできない」に囚われるのはもったいないよね。

「囚われ」から解放されて、行動を起こしたいという気持ちを大切に、周りに働きかけながら、自分がしたいことに挑戦していきたい。

●外屋敷…囚われずに行動することって大事! 誰もやってないことを敢えてやっていきたいな。

●大場…これからもたたくさんの挑戦を通して、様々な人とかかわり視野を広げること

大場 由紀さん(右)

食・健康学科 2024年度卒業 / 福岡県立小倉高等学校出身
就職課程や副専攻(食ビジネス)履修、広報サポーター活動のほか、NPOの100kmウォーク、学内外の異文化交流プログラムや小学生向け食育活動(しよくぼねっと)、オープンキャンパスでの学科紹介、内定者座談会や就活関連企画など多様な挑戦を経て、食品メーカーに就職予定。

外屋敷 早姫さん(左)

食・健康学科 2024年度卒業 / 滋賀県立石山高等学校出身
副専攻(食ビジネス)履修、食品メーカー就職予定。2年次は1ヶ月半のインターン(体験学習)。3年次は、学内カフェと共同で朝食提供活動(しよくぼねっと)を企画。4年次に約半年をかけ運営した食堂の詳細はQRから。



※1 2023年度学生委員キックオフセッション資料より。Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). Exploring Leadership: For College Students Who Want to Make A Difference (3rd Ed.). Jossey-Bass.
※2 2023年度学生委員キックオフセッション資料より。日向野幹也「第9章:新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブラーニング」松下佳代(編著)「ディープアクティブ・ラーニング: 大学教育を深化させるために」勤草書房、2015年

先頭に立ち、みんなをまとめ
引っ張るのがリーダー...とは限らない

リーダーといえ、率先してみんなを引っ張るまとめ役。そんなイメージが覆され、今まで知らなかったリーダーシップ観を実践を通して学べたことは、福女大での最大の学びの一つです。かつての私は、そんなふうにならないうちに立ち振る舞えるってかっこいいと憧れながらも、自信が無く、自分には無理だと距離を感じていました。

在学時、体験学習（スリランカ・Exploring Development）、英語で学ぶリーダーシップ」授業を通して、ひたすらWUを問われ続けました。それまでそんな経験の無かった私は、答えを出すためにとことん自分と向き合いました。その過程でたくさん時間を共にした仲間の姿からも多くの学びを得ながら、それまで「人にどう思われるか」を気にし他人に向いていた矢印を、「自分はどうかありたいか」と自分に向けて考えられるようになっていきました。また、率先したり人前で躊躇せず意見を言ったりすることがリーダーシップだと思ひ込み、それができない自分に引け目を感じていたのが、場全体を気にかけ、必要な時に必要となる声がけができることが私の強みを活かしたリーダーシップへの取り組み方だと知り、自信を持てるようになりました。その場に貢献しようとすることは全てリーダーシップ行動であり、人そ

学びは続く

れぞれに自分自身の発揮の仕方があるという理論を自分の実践の中で実感しました。リーダーシップの学びがあったからこそ、在学中は少しでも興味があればとにかく挑戦し学びの機会を得ようとして行動することができていました。

何のため？誰のため？を駆動する

福女大でリーダーシップを学びながら、何のため、誰のためを考え行動することの価値を痛感したはずなのに、いざカメルーンの仕事場では未だ依頼をそのまま受けとり、とりあえずの答えを揃えて戻す、そこで詰められて初めて自分の考えの浅さに気づかされるということがよくあります。言語の壁も文化の違いの壁もあり、自分より経験も語学力も優れている上司に囲まれた環境の中でへこむこともたくさんありますが、「何のため、誰のため」を忘れないよう奮闘しています。

また、現地職員とのやりとりでは、文化・慣習の違いから思うように意思が伝わらずモヤモヤすることもよくあります。そこで逆に、相手が私の意図を考えやすいように頼み方を工夫する、どんな目的で依頼をしているのかを明示的に伝える、といった具合に、相手慮ったコミュニケーションを心がけ、工夫しています。

現在の目標は、「自分がやる意味がある」仕事をする事です。これを実現することこそ、今いる場で自分自身を發揮するリー

ひとりひとりのリーダーシップの学びはリーダーシップ・ジャーニーは、一生、続いていくもの。過去から現在、そして未来へ。まだ見ぬ自分へ。あなたはどんなジャーニーをしていますか。



岩下 真澄
寮教育部会長（～2024年度）
国際文理学部准教授

「面倒を楽しむ」ことで「新たな可能性」が広がる

失敗は挑戦の証。これは何かに取り組み際に力をくれることばの一つです。寮教育部会や学生支援センターと共に歩んだ日々は自らのリーダーシップ観を振り返る貴重な時間になりました。なでしこメイトは、自身のリーダーシップへの取り組みはもちろんですが、1年生の寮生活におけるリーダーシップへの挑戦を支援する立場でもあります。「自分でしたほうが楽だ」と思うことでも、1年生が主体的に取り組めるよう、日々思索していました。そんな彼女達との関わりを通して、リーダーシップの複層性とエンゲージメントの重要性を再認識しました。

人と関わり、共に取り組むことは決して楽ではなく、面倒なことも多々あります。しかし、その面倒を楽しむことで新たな可能性が広がります。任期を終え、凛とした顔立ちで輝いている彼女達を見るたびに、そのことを痛感します。

今年もまた、なでしこ寮で新たな「Tory!」が始まります。

学生の姿から見つけた仕事への臨み方



奥田 良明
学生支援センター職員

私は学生支援センターの職員として学生委員のリーダーシップ開発の過程を間近で見えてきましたが、自分のリーダーシップの旅について印象的な語りをする学生委員に共通する3つのポイントを見つけました。それは、①講義で学んだことを実践に移しながら気づきを得ていること。②実践はどのような方法でもいいこと。やってみることで、自分の得意を見つけたり、増やしたりできること。③目的が明確になると、それが自分の軸となり、進んでいくモチベーションになることです。

これらの気づきは、私にとって自分の業務への姿勢をふりかえる機会となりました。上手くいかないことがあっても、目的に立ち返り、必ず何かを学び取り、次の手立てを考えるようになったのです。そうして生まれたアイデアは、おのずと次の仕事に向かう原動力になっていました。自らも学びながら、今後も学生委員活動に関わっていこうと思っています。

全員発揮のリーダーシップをCoCoROHS価値観で



カルディナル・マリア・グラシタ
国際化推進センター職員

WUプログラムでは、留学生をサポートする日本人学生がCo-Matesとして活動しています。サポート活動を組織化するためにリーダーと副リーダーを選んでいます。役職に関わらず全員が自分を発揮し、チームとしての成功を導くための環境整備が重要です。

その際に掲げて立つ価値観が「CoCoROHS」です。私が考えたキーワードの頭文字で、次のような意味があります。①留学生を支援することにコミットする。②D-Matesや留学生と効果的にコミュニケーションをとる。③目的に常に立ち返り実現を目指す。④オープンマインドでいる。⑤お互いに助け合う。⑥自身の健康や幸せに留意しながら活動する。

私自身が学生や教職員に対して、CoCoROHSの実践に努めています。学生の充実した学びや成長を支える、お互いに協力しサポートし合う環境づくりのために、多くのみなさんにCoCoROHS価値観が広がるとうれしくなっています。

※COmmit, COmmunicate, Realize, be Open-minded, Help, Stay healthy & happy



になること」が発揮されつつあるのだと思います。その言葉に出逢えたのも、社会人としての試行につながっているのも、福女大でリーダーシップを学べたからこそです。わずか半年足らずですが社会人を経験して、リーダーシップは「自分らしく生きる」ための原動力になることを実感しています。卒業して社会に出れば、より一層考え方も当たり前も違う様々な人と関わることにあります。理不尽にもたくさんぶつかるし色々な壁が待ち受けています。しかし、リーダーシップの学びがあれば、困難な状況においてもそれに呑み込まれず、自分で自分をリードできるようになります。私も引き続き、自分なりのリーダーシップへの取り組みを模索しつつ、カメルーンで出逢う様々な壁と向き合いながら、自分自身を發揮するリーダーシップの取り組みを模索・試行していきます。

野村 風香さん

国際教養学科2024年度秋卒業／福岡県立東筑高校出身
2025年4月現在、在外公館派遣員として在カメルーン日本大使館に勤務。福女大では1年次に体験学習および国際文理学講義「英語で学ぶリーダーシップ」を履修。リーダーシップの学びを通じて自分と向き合うことの価値を知り、JD-Mates、ベルギー交換留学、語り合いの場を企画運営する準正課「カタカタ」等様々な活動に挑戦。じゃやせーなゼミ（ばすましり・じゃやせーな教授）の卒業では「リーダーシップ教育」をテーマとした。



「動く人」が生む波動



長岡 真吾
言語教育センター長（～2024年度）
国際教養学科教授

附属図書館や言語教育センターの学生委員のみなさんが自分の活動を振り返ったときに口を揃えて言うのが、「自分一人でするのではなく、人に頼ることが大切」です。何かの企画を自分から始めようとして、勇気を出して声を上げてみたら、そこには「一緒にやろうよ」と言ってくれる仲間がすでに待っていた、と気づいて驚く。なんだ、自分一人じゃないんだ。

18世紀米国にベンジャミン・フランクリンという人がいて「人々には3つの種類がある。動かない人、動く可能性のある人、そして、動く人、である」と言いました。私が「動く」とき、動く可能性のある人たちが集まってくれます。すると動かない人たちが近寄ってきたり、少なくとも動く私たちを遠くからでも見たりする。動くことから生まれた小さな波紋が、少しずつ広がってだんだん大きな輪を描いていく。困難や失敗があっても、この波動を信じて私たちは「動く」のだと思います。

私たちが教職員も、リーダーシップを一緒に学んでいます。



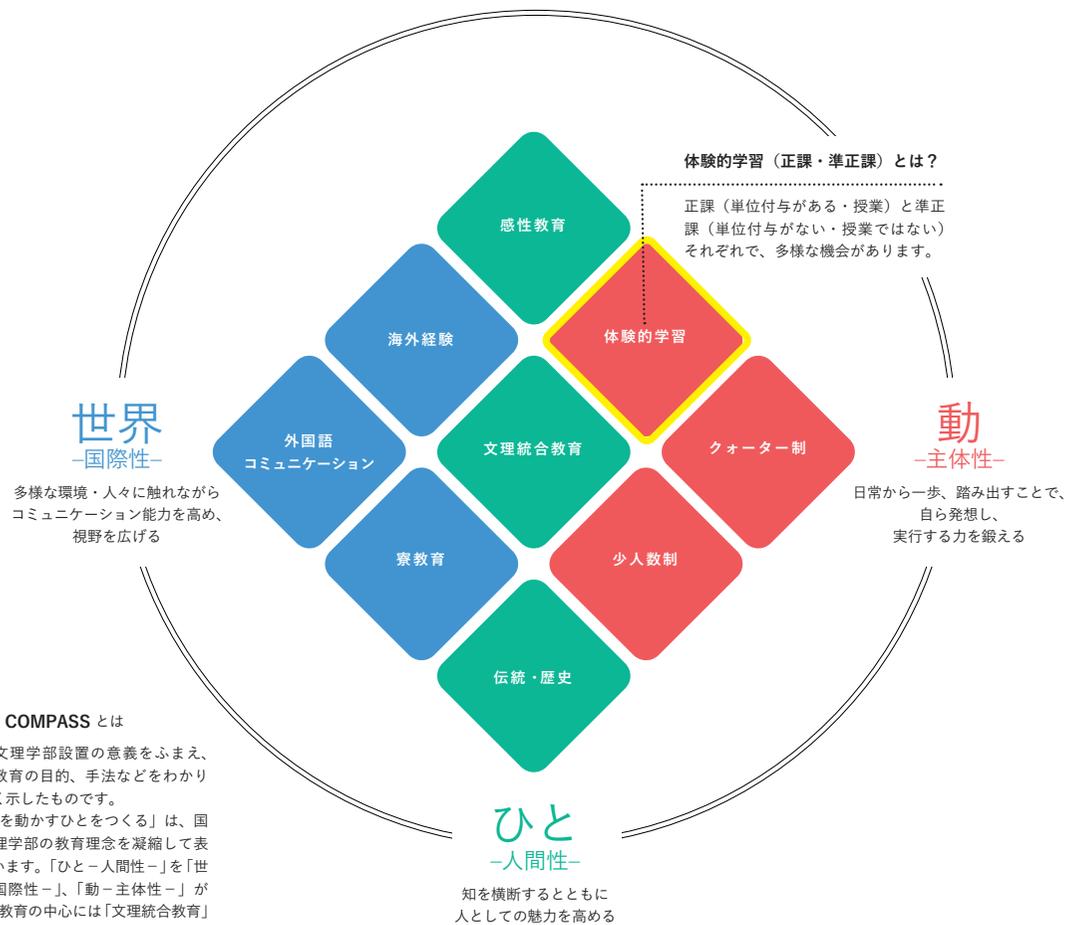
体験を通じて歩いていく

リーダーシップ・ジャーニー

体験を通じた気づき、学び、成長。
そんなジャーニーを導くのが、FWU COMPASSです。

FWU COMPASSは、福女大の基本理念「次代の女性リーダーを育成」、つまり「世界を動かすひとをつくる」学びの羅針盤、9つの特色を表しています。その特色のひとつに位置づけられた「体験的学習」では、実体験を通じて、自分・他者・社会を見つめ「こんな可能性もある！」を描く試みを重ねます。「リーダーシップ」を梃子に、自分自身を知り、つくっていくことも、そんな学びのひとつです。

FWU COMPASS
世界を動かすひとをつくる。



かかわること、自分をつくる、福女大をつくる。準正課活動。

寮や図書館、美術館でのさまざまな取組みの企画・運営やサポート。語り合ったり、異文化に触れたりする機会の提供。高校生向けの広報活動。地域や他大学とのコラボ…身近な「社会」にかかわることで、自分色のリーダーシップへの取組みが見えてきます。そして、そんなかかわりが重なって、福女大をつくりだします。

社会って、どこか遠くのことじゃない。多様な準正課活動を通じた他者との協働の中で、自分色を表現、そして更新し続けてみませんか。

◎九産大、福工大の学生と共に活動
東部地域大学連携 学生活動

◎自分や社会課題について語れる場づくり
カタカタ

◎食と健康の大切さを伝える設立20年の食育サークル
しょくぼねっと
(福岡女子大学食育ボランティア学生ネットワーク)

◎高校生と交流しながら運営もサポート
高校生のためのイングリッシュ・キャンプ

◎留学生と日本人学生の交流の場づくり
言語教育センター 学生委員

◎福女大の地域連携事業の運営サポート
地域連携センター 学生委員

◎地域の小学生や住民のみなさんの活動をサポート
香住丘校区での活動

◎納涼祭やイルミネーション点灯式で地域交流
学生地域共催イベント

◎2年生として1年生の寮生活をサポート
なでしこメイト/
寮教育部会 学生委員

◎チームを組んで多様な活動を企画・運営
なでしこ寮 有志活動

◎学生自身がキャリア支援に携わる
キャリア支援部会 学生委員

◎福女大美術館を盛り上げる
美術館部門 学生委員

◎大学をもっとよくなるためのよりどころ
福岡女子大学 学生自治会

◎全200名が在籍し大学の魅力を発信
広報サポーター

◎外国人留学生のパートナーとして伴走
JD-Mates

◎図書館をもっと身近に楽しく
図書館部門 学生委員

◎ランチタイムに言語学習や文化理解を
Language Cafe サポーター



各担当部署、活動内容・時期等
情報はこちらから