

## "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  
向かっては

2024



"My Leadership" Journeys

「メンバーを引っ張る」や「指示を出す」のが苦手？

役職や権限がない？

…そこから始まる  
リーダーシップの旅。

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。  
出逢う中で、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のです。  
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。

自分色のリーダーシップは、  
生まれつきのものじゃない。  
それは、更新し続けていくもの。



# リーダーシップは学べる

他者とかかわるから、みえてくる。自分とつながることで、見えてくる。

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。  
波風立てたくない。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いますか。  
自分を生きてますか。

多くの人が、リーダーシップを  
「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。<sup>※1</sup>

リーダーシップを発揮・開発していく、って、  
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、あなたになっていくこと。  
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、  
人とつながりたい、働きかけたい、  
という想いも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かわりながら積み重ねる。  
小さなことからよいのです。  
それが、あなたの「Leadership Journey」  
つまり、リーダーシップの旅、になるのです。

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、  
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 <sup>※2</sup> who you are を信じる。

リーダーシップは学べる。学ぼう。

※1 Owen, J. (2020). We Are the Leaders We've Been Waiting for: Women and Leadership Development in College. Sterling: Stylus Publishing, LLC.

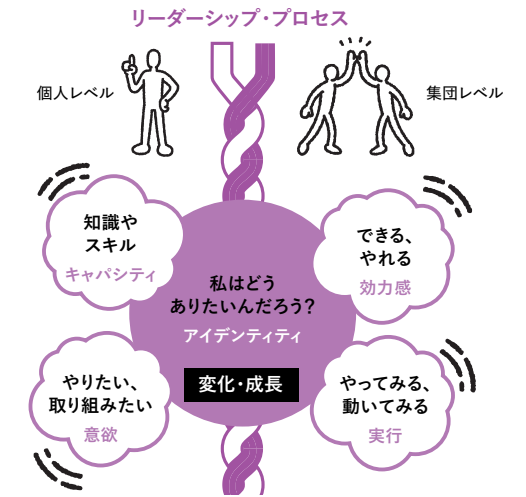
※2 教育哲学者のMaxine Greeneがよく用いた言葉。例えば、"For me, the child is a veritable image of becoming, of possibility, poised to reach towards what is not yet, towards a growing that cannot be predetermined or prescribed. I see her and I fill the space with others like her, risking, straining, wanting to find out, to ask their own questions, to experience a world that is shared." (1987, Commencement Address, Bank Street College).

# 概念・理論

を知ろう!

「リーダーシップを学ぶ」とは

リーダーシップ・プロセスに取り組み中で、アイデンティティや、キャパシティ・効力感・意欲・実行が、変化・成長していくこと。



キャパシティ	リーダーやリーダーシップ・プロセスに関する総合的能力 (知識・態度・スキル)
効力感	リーダー役割やリーダーシップ・プロセスに取り組めるとする信念・確信
意欲	リーダー役割やリーダーシップ行動へのやる気、動機づけ
実行	リーダーシップ行動の発現・顕現

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. (2017). *Leadership Theory: Cultivating Critical Perspectives*. San Francisco: Jossey-Bass.

1

リーダーシップは

誰にとっても自分ごと。

Leadership is everyone's business.

2

リーダーシップは

学習可能。

Leadership is learned.

3

リーダーシップは

関係性。

Leadership is a relationship.

4

リーダーシップ開発とは

自分を育てること。

Leadership development is self-development.

5

リーダーシップの

学びは、常に起こっている。

Learning to lead is an on-going process.

7

リーダーシップは

志であるとともに、

コミットメント

でもある。

Leadership is an aspiration and a commitment.

6

リーダーシップは

自分の

「キワ」部分での

実践で育つ。

Leadership requires deliberate practice.

8

リーダーシップは

変化をつくりだす。

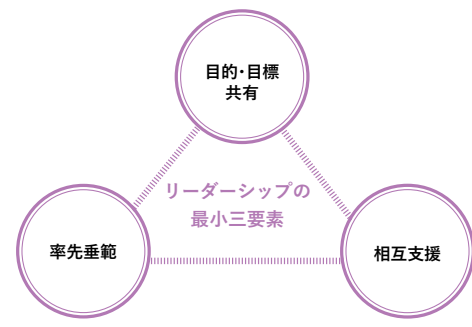
Leadership makes a difference.



## リーダーシップの8つのキー概念

Kouzes, J. & Posner, B. (2013). *The Student Leadership Challenge: The Five Practices for Becoming An Exemplary Leader*. San Francisco: Wiley.

「何のために」を明確化、共有する  
目的・目標を立てばなしにせず、ケアしよう



**目的・目標共有**  
自分がまず行動する  
自分一人で行うのではなく、相互支援につなげよう

**率先垂範**  
自分がまず行動する

**相互支援**  
他者が動きやすいようにサポートし、自分もサポートしてもらう  
お互いの特性や興味関心、苦手意識を知れるよう、自己開示を大切にし、関係を築こう

い経験もたくさんして、自信ややる気をなくしたり、動けなくなったりもしたことでしょう。世間一般の「あたりまえ(規範や評価の物差し)」に抗う必要もあったことでしょう。しかし取り組みのプロセスに臨み続けたからこそ、今日の福岡女子大学が存在し、「女性が学ぶ」を100年前よりも「あたりまえ」とする現実<sup>※</sup>に影響を与え続けているのです。先駆者たちの「こんなふうにもできる、こんなこともできる」スピリットに力づけられながら、あなた自身が描き、他者とかかわり、協働するプロセスに取組むこと。そこから自分とは何者かを問い、試し、「自分の色のリーダーシップ」を更新し続けること。そして願わくば、その実践が100年後の「あたりまえ」や世界のありように影響を与えていくこと。そんなリーダーシップの学びを、福岡女子大学は全力で応援しています。

「女に教育はいらない」とされていた100年前のこと。「私たちにも高等教育を」と描き出し、動き出した女性たちが、福岡女子大学の前身となる全国初の公立女子専門学校の設立を実現しました。それは彼女たちに「ぶさわしい」能力、効力感、意欲が備わっていたからでしょうか？ 難なく実行できたのでしょうか？ きっと彼女たちは、うまくいかな

「女に教育はいらない」とされていた100年前のこと。「私たちにも高等教育を」と描き出し、動き出した女性たちが、福岡女子大学の前身となる全国初の公立女子専門学校の設立を実現しました。それは彼女たちに「ぶさわしい」能力、効力感、意欲が備わっていたからでしょうか？ 難なく実行できたのでしょうか？ きっと彼女たちは、うまくいかな

福岡女子大学の基本理念は「次代の女性リーダーを育成」  
「私はリーダーに向いてない」「リーダーって特別な人がなるもの」：あなたにそう考えさせている経験や規範はどのようなものなのでしょうか？  
近年のリーダーシップ研究における「リーダー」の定義は、立場や権限を拠り所として周りに指示を出す人だけではなく、「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」とされています<sup>※1</sup>。「変化」はどんなに小さくてもいいのです。「こんなふうにもできる」を描き出し、他者と話し合い、助け合いながら前進していく。そんなリーダーシップ・プロセスに取組む人は皆「リーダー」なのです。  
取組むためには必要なのは、いわゆるリーダーシップ「能力」だけではありません。何かしらできるという「効力感」や、やりたいという「意欲」、そして、実際にアクションを取るという「実行」が、「能力」と密接に関連しながら取組みを支えます。それらは社会や制度の影響を受けながら、「自分が何者か」という認識をつくりだしています。あなたの、「私はリーダーに向いてない」認識は、「らしく・べき」(女性、学生、後輩、リーダー...)といった規範や、優劣・良し悪しといった既存の評価の物差しから影響を受けているのです。  
「女に教育はいらない」とされていた100年前のこと。「私たちにも高等教育を」と描き出し、動き出した女性たちが、福岡女子大学の前身となる全国初の公立女子専門学校の設立を実現しました。それは彼女たちに「ぶさわしい」能力、効力感、意欲が備わっていたからでしょうか？ 難なく実行できたのでしょうか？ きっと彼女たちは、うまくいかな



# 体験から学ぼう!

ここから先のページに続くのは、11名の学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」する福女大でのさまざまな体験を通じた、「自分色のリーダーシップ」の旅です。それは、他者とかがわる中で、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、創り出していく道のり。

今、あなたの中には、何色がありますか？

それは、体験を通じて、どんな色になっていくのでしょうか？



## リーダーシップ概念との出会い

「私はリーダーに向いていない」「うんうん、確かに」。新入生オリエンテーションの中で手にした冊子の表紙の言葉と私が第一に思ったこと。リーダーシップなんて人を惹きつけ導くカリスマ性を持った才能のある人や人気者だけが発揮できるもの、人前で話すことすら苦手な私に備わっているものではないかと思っていました。でも表紙の言葉が心に引っ掛かり冊子を読んでいたのです。皆、学生委員の活動を通して気づきを自覚的に語っていて、自分が他者とどう関わっていききたいのか、また、その実現のために自分の思いを行動に移すことに焦点を当てているように感じました。その行動は、やればできるはずなのに理由をつけて不可能と見なしてきた、今までの私が諦めていたものでした。リーダーシップについて考えることは私自身にとっても切実と感じ、学生委員への応募を決めました。

## 日常生活がリーダーシップを学習、実践する場

学生委員の全体セッションでは3回にわたってリーダーシップ概念や理論について、参加型で学ぶ機会がありました。また、「企画づくりの基礎」公開授業では、自分の生き方（「他者」とどのように関わりたいか、自ら考えどんな行動するか）とリーダーシップとのつながりを自覚し、「自分の人生にリーダーシップを発揮する」とはつまり自分の言葉で思い、意識し始めました。そして学生委員活動の集大成である「私のリーダーシップ」発信で、リーダーシップについて自分の言葉で他者に伝える機会を得ました。

そこで伝えたのは、リーダーシップを学ぶために用意された、同志が集まる、いわゆる、「意識高い」場だけではなく、普段の学校生活、日常生活においてもリーダーシップを実践できるということ。なぜなら、人と関わらずに生きることは絶対にならないからです。2019の授業、日本国憲法の授業でのグループワーク、ルームメイトとの生活(掃除・ゴミ出し当番決め、遊びに行く計画、誕生日会、クリスマス会の企画)などにおいて、互いに行動しあえる雰囲気づくりを目指して行動(挨拶、相槌、質問、確認、表情づくり)しました。

## 理論から実践へ、実践から理論へ

学生委員の全体セッションでのリーダーシップ理論はすぐに飲み込むことはできず、まずは漠然とした理解から入りました。合同セッションや公開講座中で得たリーダーシップ理論関連の言葉と結び付けながら、日常生活での行動を繰り返し振り返ることで徐々にわかるようになってきています。

リーダーシップの最小3要素※の「目標共有」「率先垂範」、「相互支援」は、可分のもので、目標共有、率先垂範、相互支援をこの順で達成することでリーダーシップの存在する場ができると思っていました。でも、現在の捉え方は全く異なります。この三要素は不可分、独立して存在はしえないと思うのです。目標共有には、誰かが話し合いの第一声を上げ(率先垂範)、それに対してリアクションすること(相互支援)が不可欠です。特に、率先垂範と相互支援に関して、最初の行動とそれに対するリアクション」とは互いの「呼び水」となると解釈しています。つまり、協働ということなのです。

三要素をつなぐものは仲間同士の信頼、安心関係の強さです。信頼や安心は互いの行動によって構築されます。行動を支えるのは泥臭く言えば一生懸命さ。自分がどうありたいかを出発点に他者に対して行動を起こすためには、自分自身にも他者に対しても誠実である必要があります。誠実には誠実が返ってくる実感があります。

## 思い込みから自由になり、自分を知っていく

実践と内省を通してリーダーシップを自分事として深めていくことを楽しんでます。かつては、自分を否定する自分と同様に、自分を否定する他者を想定し恐怖を感じて自分のやりたいことに踏み出せないことが多かったのです。この「私を否定する他者」は、でも、実際に他者と一生懸命向き合うことを通じて自分の思い込みに過ぎなかったと気づき、自分のやりたいことが少しずつできるようになってきました。自分のやりたいことをやってみて、「どうだった?」と自分に問いかけたり、「どうしてそのように思ったの?」とさらに問いかけたり、それを踏まえてこれからどうしたいのか考えたりしています。今は自分を知ることにも夢中です。

誰かが行動を起こすきっかけになればと、今回執筆を引き受けました。同時に、「私自身の考えを知るために書く」という自覚的なプロセスをふみたいという思いがありました。「リーダーシップ」を起点にこの一年をふりかえり、他者にも伝わるように書くという作業。緊張感と労を要したものの、言葉にし、さらにその言葉を反芻するのは、自分自身について新たな発見を生み出し、楽しいものでした。感謝しています。



小松 かりんさん

国際教養学科 新2年生 /  
高知県立高知追手前高等学校出身

1年次は100周年記念誌編集部学生会委員として活動したほか、食への好奇心から夏休みにEATプログラムを履修。最近はおいしい飲食店を求めて香椎を探索中。

他者と関わるあらゆる活動の中にリーダーシップは存在する

※ 学生委員全体セッション資料。  
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」 勁草書房、2015年



# リーダーシップは道標、新たな「自分」と「仲間」を見つけた

## 自分ができることから

**三宅**…以前は、「英語でスタンブやありがとうを送るのを、読ませる努力をかせけると思ってた(笑)。発信企画で、グループ内でリアクションをもらおうとホツとするって気づいてから、積極的にリアクション&ありがとうと伝えるように。それに気づいたのは、自分が迷惑かけていないか、チームのためになっているか不安になった時だった。些細な行動もチームの連携を強めるし、立場は関係ない。大それたことではなく、自分にできることからすればいい!

**大亀**…私は戦国武将的な熱いリーダー像を持ってたけど、背伸びしすぎると、リーダーをやるのもリーダーシップ行動も、やらなきゃいけないしんどいことになっちゃう気がする。

**梅木**…無意識にリーダーと役職が結びついてた。高校まで、委員会みたい役職を得て活動してたからかな。そこには「K&P」の定義するリーダーシップはなかったのかも。

**三宅**…生徒会や委員会の役職をやったことがないから、リーダーやってる人すごいって…他人事だった。

**上村**…リーダーシップは、役職者の先天的な能力だと思ってた。

**三宅**…そしてそういう人がリーダーに

選ばれると思ってた! 大亀…でも、みんなが持つてるものなんだよって授業で聞いて、え? どういうこと? って。

## 自分を動かす

**上村**…(セルフリーダーシップ)という言葉を初めて知り、自分にも少し関係があるんじゃないかと感じた。リーダーシップは人と人がいるからこそ成り立つと思ってたけど、自分に対しても発揮できるって。自分で自分を導くことがリーダーシップと思ってなかった。

**梅木**…学校にありがちな「リーダー」役職だから、リーダーシップ周りを引く張る」とは違うよね。

**上村**…実は、大学からたくさん来る案内メールは自分に関係なさそう、重要そうじゃない、と思つたら読まないし、イベントやセミナーにも参加してなかったの。でも留学や就職、将来に関して先が見えず、これからどうしたらいいか漠然とした不安もあった。授業をきっかけに「自分を動かすのは自分で、自分で動かそう」と、まずは情報収集のためにメールに目を通したり、学内のイベントに参加したりするようになった。イベントは場違い感がすごいものもあるけど、何か一つでも持ち帰れたらという気持ちで。知らないことを知る大切さ、面白さも知れた。知

りたい! という気持ちが高まって、先生に本を借りに行ったりしてるよ!

**梅木**…私は他人ありきで「自分」を捉えていたことに気づいた。例えば、久しぶりに帰省すると、喜んでもらえるから、「mater(私の存在は重要だ)」と感じる。でもK&Pのリーダーシップでは、そもそもyou matter(あなたの存在は重要だ)、一人一人が影響を与える存在。それを知って、私は他者の反応を待っているとハツとした。本来自分は自分で動かせるから、私も(インシアチブ)をとれる、それで自分のやりたい! に近づくと、チームも動きやすくなる。これからもっと(ファーストベンギン)やっていきたい。

**お互いを引っ張り合えるのが仲間**

**大亀**…私はこの授業で、新しい「仲間」の形に出会えた。今まで役職のある立場では、賛同してついてきて一緒に頑張るのが「仲間」だった。良いところ見せなきゃっていう思いも強くて、リーダーってしんどいなって。でも授業では、役職的リーダーがいなくても、お互いを引っ張りあうように行動してたな。

**梅木**…1人が引っ張るんじゃない、everyone's businessだ。大亀…そう、なんだこれが「仲間」じゃない、ひとり頑張りする必要ないんだって

## もっとやりたい

**上村**…みんな成長できたから、ここで終わるのはもったいない。**三宅**…もっとやれるってわかったから、これからこのメンバーで色々なことに取り組んでいきたい。

**大亀**…この授業だけで終わりたいじゃない、「仲間」との関わりも。学んで、実際にやってみて、自分のリーダーシップってこういうものだって言えるようになりたいな。

**梅木**…まさに on-going processだ。一回…私たちの学びは続く!



4名の対談ノカット版はこちら



**上村 明空さん**  
国際教養学科 新2年生 / 福岡県立福岡高等学校出身

保護猫活動をしながらゆつたりまったりの半年間を経て学問や社会に興味関心が広がって、2年次は色々やってみよう。

**三宅 佑奈さん**  
国際教養学科 新3年生 / 福岡県立小倉高等学校出身

JD-Mates Freshとして留学生をサポート、「リーダーシップ論」で開眼。2024年秋からはクワアチア留学予定。

**梅木 乃々佳さん**  
国際教養学科 新3年生 / 福岡県立門司学園高等学校出身

団地ライブラリー企画、グローバルリーダー専攻、2度の語学研修…24年秋からアイスランド留学予定。加速したい。

**大亀 彩花さん**  
国際教養学科 新2年生 / 広島市立基町高等学校出身

JD-Mates WJC、体験学習こども食堂、野外活動NPOなどの活動をした1年次。2年次からは活動の幅をさらに広げたい。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

美術館トリオは活動2年目、2024年度は自主企画も意欲的に開催しましたね。  
**池上**…みんなが好きだから2年目も続けたと思う。友だちになれたから。  
**広松**…実は1年目の年度末の「私のリーダーシップ」発信前に本当に困って、先生や職員さんと話した。その時、期待してもらってる、と感じた。みんなが続けるなら続けたいって思った。  
**池上**…私たちも、先生も職員さんも「みんな反省」になって、そこから関係が濃くなった。  
**大河内**…本当に最初の半年間くらいはそもそも話す機会もあまりなくて、まあそんな感じなのかなと思って…ランチミーティングを開いていただ頻度も少なくて、でも、発信の相談でなんか私たちが先生も職員さんもめっちゃ本気というか、素直に話すことができた。  
**池上**…それまでも普通にしゃべってたけど、現状をあんなんふうに真剣に考えたのは初めて。  
**広松**…ランチミーティングでは大河内さんが積極的に話題提供してくれてた。  
**池上**…そうそう、それでその悩みに対して先生が「どうやって実現できるか」とか本気で考えてくれたり。  
**広松**…もうその話題が鉄板ネタだったよね。自己開示というリーダーシップ行動!  
**大河内**…アドバイスの詳細はあまり覚えていない(ごめんさい)けど、ちゃんと私たちのことを真剣に考えてくれてる、って感じた。

# 1年目のやらかしから今に至る私たちのリーダーシップ・プロセス



**大河内 凜さん**  
国際教養学科 新3年生 / 福岡県立筑紫丘高校出身  
留学先のフィンランドでも、かわいいもの探しやゲーム実況者を応援中。



**広松 咲紀さん**  
国際教養学科 新3年生 / 福岡県立八幡高等学校出身  
学外では「旅を広める」学生団体に所属、飛び回って活動中。



**池上 麒麟さん**  
環境科学科 新3年生 / 福岡県立小倉高等学校出身  
なでしこコンテストグランプリ、現在はインド舞踊とラテン舞踊にハマリ中。



# リーダーシップが架橋する、私たちの「学び」



2名の対談  
ノーカット版は  
こちらから



2023年度  
グローバル  
リーダーシップ  
報告会について  
はこちらから

## 学生委員活動や授業をつなげて リーダーシップを考えてきた

佐々木…学生委員の全体セッションで初めて、リーダーシップの全体セッションじゃないってことを知って、ただひたすらびっくりしたな。リーダーになる人がリーダーシップを持つ人って思ってたから！でもみんながそれぞれ持っているんだ、私にもあるんだって嬉しくなった。

畑…全員で関係性を築いて発揮するプロセスがリーダーシップなんだ、って。佐々木…「苦手だ」と思っていることも含めて自分を肯定する」が新鮮だった。弱い部分を否定しないでいいんだって。

畑…私は2年生で学生委員を継続、新たにグローバルリーダー演習\*とリーダーシップ論を履修したことが大きな転機になったな。自分がリーダーシップにいつも触れられるように努めてた。佐々木…活動の中でうまくいかないことも多いって話してたよね。

畑…うん。最初はやる気いっぱい始めたはずなのに、メンバーとのモチベーションの差で自分が活動の大半を担って、義務になってしんどかった。この「しんどい」という感情への対処がわからないときに、佐々木さんに相談に乗ってもらって助かった。

佐々木…学生委員の活動でも途中仲間との意識に差が出て「どうしたらいいんだろう」と悩んだよね。「しんどい」

からどうやって抜け出したの？

畑…リーダーシップ論で学んだコルトハーヘンの氷山モデルで、自分がなぜつらいのかをまず知ろうと考えてみたんだ。すると、やるよと決めたことは完璧にやらないと、優等生でないという無意識の囚われに気づけた。

## 自分と向き合ってみると…

佐々木…自分がなんでそう感じるのかを認識するのってすごい大事だよ。畑…うん！自分ばかりやってる…をやめて、全ての成長を独り占めして、と捉えてみたの。ネガティブに感じてた企画書・ポスター作成などのタスクは、義務ではなく自分を成長させてくれるもの、乗り越えればもっと強くなる、って。しんどさが減っていった。

佐々木…私はリーダーシップ論の授業ですごく考えが変わったんだ。1年目に否定してた自分の弱い部分を「否定する必要はない」と感じてるようになったの。自分への思い込みがそのままの状態では何も変わらないじゃん、って思ったから。

畑…自分を否定して、真正面から自分と向き合うことを避けてたんだね。佐々木…そう！意識的に「メタ認知」を心がけて、グローバルワークの時に自分の思い込みをめちゃくちゃ縛られてるってことに気づいたの。「内気だから」が自分の行動を縛ってるって。でもね、自分のことをそうやって認識

するのは、正直すごく怖かった。

畑…私と同じで、無意識の囚われから抜け出すことが必要だったんだね。

佐々木…「内気だから、主体的にないから」に囚われてるって気づいたら、行動の選択肢が広がって、自分を違う目線で見ることができた。1年目の「後輩だから」というのも縛られて、そう考える必要なかったって。

畑…その囚われ・縛りに気づいてからの行動が肝心で、抜け出さないとまた同じ道をたどってしまうよね。

## 仲間も、自分も、ケアする

佐々木…実は春季海外短期研修ではリーダー役をやってるんだ！自分がどう動いたら仲間が活動がしやすくなるかなって考えて行動してる。「ZOOM」の声掛けとか、言葉一つでチームの雰囲気も全然違ってくって実感してる。畑…他者に配慮した一言や動きかけが積み重なって、よい雰囲気は創られていくよね。

佐々木…ほんとにそう！私の動きで仲間がこう思うんじゃないか、に縛られてもよくないから、まずは自分がどういうチームにしたいのかを考えて。自分の囚われにベクトルを向けてきたから、これからは実際に他者に働きかけながら考えていきたいな。

畑…私も、目標達成はできるけど集団であることの利点を十分に生かせないという反省をもとに、今後はチーム内

での信頼関係を重視して、気軽に相談したり急な対応でも仲間に頼ったりできるような雰囲気を作り出せるようになりたい。

佐々木…チーム内の関係性って本当に重要だよ。関係性を自分から創り上げるためのリーダーシップ行動をしていくのも大事！畑…今までは遠慮して働きかけが十分じゃなかった。だから他者を配慮して「つもり」の遠慮から抜け出して、自己開示していいこうと思ってる。他者を理解するには、他者にも自分を知らってもらう相互理解が必要だから、自分が他者をケアすると同時に他者が自分をケアしやすい環境を創ることも重要だと思うんだ。他者と関わることを諦めずに、自分を知らってもらうって、自分も知っていききたいな。

佐々木…自分を見せる行動も大切だよ。私たちは遊びに行ったり相談し合ったり遠慮のない関係性があった、自己開示もできたし相手をケアできてたと思う。

畑…それに助けられたよね。人数が増えるほど責任感や関係性が薄くなっちゃう。必要以上にふみ込まない関係性が増えてる中で、日々活動や業務に関係ないことでもスモールトークを重ねて結びつきを強めていくのが大切な。

## 言われたことをこなす人も必要。だけど…

「国際協力」ってかっこいい！と体験学習のスリランカExploring "Development" プログラムを1年生で履修。直面したのは誰かの指示を待ち、自分の意志なんて考えてもいない自分でした。学生が企画準備や実施をする多くの機会があり、問われるのは、なぜその企画なのか、なぜ自分はここにいるのか、なぜなら尽くして。内心「え、理由なんてなくて、ただ楽しそう、なんとなく…」と思いつつ全く答えられない私とは対照的に、「自分はこういう想いがある」と一生懸命話すメンバー。今まで味わったことのない劣等感でした。プログラムの目的の一つは「自分自身が考えるリーダー像とリーダーシップについて、自身の言葉で語れるようになること」。当時は、「リーダーシップ」はその場に何かしら貢献する「行動」「リーダー」は誰かに指示を出す、想いを持つ「人」のことで、誰かの指示を実行して場に貢献しようとする私は、リーダーシップはあるけれどもリーダーではないと考えていました。指示をこなす人も必要なもの、行動の目的を答えられない意志のない自分は嫌だ、という気持ちが膨らんでいました。

## 自分の望みを見つめる

不完全燃焼で終わった1年生を挽回すべく、2年生では学生委員に挑戦。その研修で「自らをリードする」「リード・ザ・セルフ」\*1の考え方を知りました。自分の意志を持ち、行動に移すこともリーダーシップ、ということ。自分の行動には思考が伴っており、その思考は感情から生ま

れ、その感情は自分の望み（怖れ）が基になっているという「氷山モデル」\*2も学びました。自らをリードする、というのは、自分の望みを知り、実行する状態なのだ腑に落ちました。

同時期に、高校の進路指導の先生を対象にした大学概要説明会で、学生代表として発表することに。氷山モデルを活用し、自分の意志なきま行動（嫌われる）への恐れ、「他者の評価が怖い」の感情、「言われたことをやれば自分が嫌われることはない」の思考、「指示を待つ」行動としており、自分の代わりならどこにでもいると思ひ込んでいた、と分析。私の恐れの対極にあるのは自分の本当の気持ちを受け止めてもらいたい、他者の気持ちも受け止めたいという望みであることに気づきました。この望みを実現する、自分も他者も意志を持って関われる場が福岡女子大にはあるというメッセージが生まれました。自分で考え実行できたことが自信になりました。

## 自己中心からの脱却

自分の望みを知り、少しでも実現できるようにと企画をする機会が段々増えていきました。とはいえ私ひとりではいることには限界があります。そこで大事なのが他者への慮り行動です。授業や企画で、何をすることも他者の協力が必要です。ですが、心のどこかで「頼んだことをやってもらうのは当たり前」と思っていた「自己中心」の自分がいました。あまりにも自分勝手に他者任せにして失敗したこともあり。慮り行動の第一歩は立場関係なく、相手を自分と同じ、意志を持つ「ひと」だと認識すること。相手が快く動けるために私ができることを知りたい、そして私がされて嬉しい相手の行動、嫌な行動を知ってほしい。そこ

で初めて気持ちのこもった「ありがとう」を相手に伝えられます。他者を巻き込むには、まず自分が他者の状況を知り、相手の動きやすさを考えることが必要だと学びました。

自分の目的達成と相手との信頼関係の土台構築は別物ではありません。私がやりたいことと、そこに協力する「ひと」が必要で、それを言葉と行動で伝えることの繰り返しです。それが他者に影響を与えるリーダーシップであり、「自己中心」との大きな違いだと思います。

休学中のインターンでも、自分の意志と慮り行動を大切にすることで関係づくり、自分のやりたいことが実行でき、他者と関係をつくる心地よさと自分を信じる根拠がつけられました。復学してからは以前から取り組んでいる語り合いの場づくり（カタカタ）や立命館大学河井ゼミとのリーダーシップイベント開催\*、学年学科を越えてお互いのことを知る展示会を企画しました。自分の「やりたい！」に友達や職員さんも巻き込まれてくれ、より深くつながり、新しい人との出会いも生まれました。

## 思い込みから自由になり、自分を知っていく

過去の私は、自分の代わりなんてどこにでもいる、opopが決まっているならば、誰がやるのと結果は一緒だから、と考えていました。リーダーシップを学んでわかったのは、そのopopにおいて、自分の意志の持ちようや他者との関わり方次第で「私がやる意味」がはっきり出され、最終的に得られる成果が大きく変わることです。今後の人生においても、私が大事にしたい考え方を得られました。

## 坪根 由依さん

環境科学科 新4年生 / 福岡県立福岡高等学校出身

2021年度地域連携センター学生委員。3年次後期から休学、島根県海士町の小学校に3か月、岩手県大槌町のNPOで中高生の居場所づくりインターン。「他者からの評価にいい」と「自分らしさ発揮」のバランス模索中。現在カタカタ、NPOセンス・オブ・ネイチャーで活動中。



# 「私がやる意味」

# はリーダーシップ行動でつくられる



立命館大学  
河井ゼミとの  
リーダーシップ  
イベントについては  
こちらから

\*1 2021年度学生委員全体ミーティング資料より。野田・金井(2007)「リーダーシップの旅：見えないものを見る」、光文社新書。  
\*2 同資料、「コルトハーヘンの氷山モデル」より。

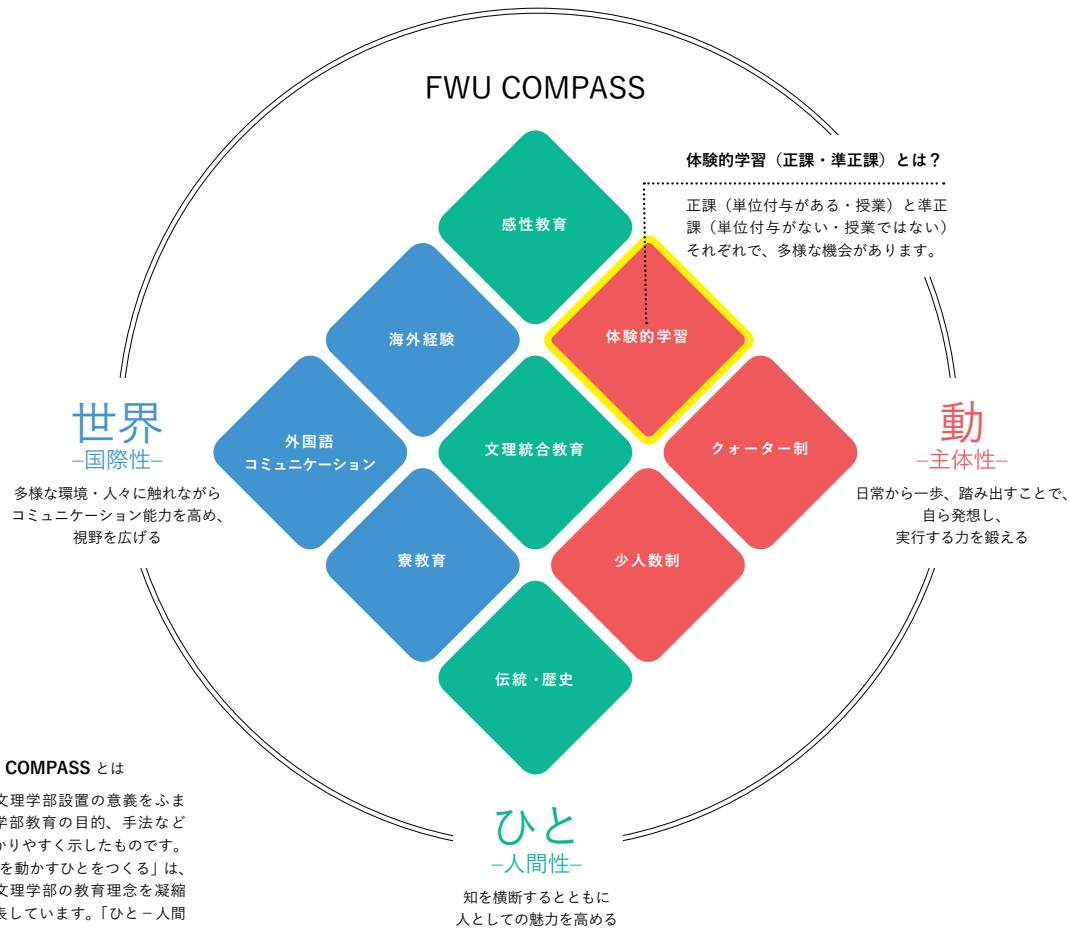


体験を通して更新し続けよう

# 自分色のリーダーシップ!

Journeysで語られた、体験を通じた気づき、学び、成長。  
体験は、ひとりひとりの「リーダーシップの旅」になる。

大学の基本理念「次代の女性リーダーを育成」を導く羅針盤・FWU COMPASS。  
学生たちは、FWU COMPASS内に示された9つの特色ある学びを通じて、成長していきます。  
その特色のある学びのひとつに位置付けられた「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。  
「自身のリーダーシップに気づき、育む」も、そんな学びのひとつです。



**FWU COMPASS** とは  
国際文理学部設置の意義をふまえ、学部教育の目的、手法などをわかりやすく示したものです。「世界を動かすひとをつくる」は、国際文理学部の教育理念を凝縮して表しています。「ひと-人間性-」を「世界-国際性-」、「動-主体性-」が支え、教育の中心には「文理統合教育」の理念・手法があります。

世界を動かすひとをつくる。

## 対話を通して想いを形に～食育ボランティア活動から～



梅木 陽子  
しよくぼねっと  
(福岡女子大学食育ボランティア  
学生ネットワーク)  
食・健康学科准教授

食育ボランティアサークル・しよくぼねっとは、ありがたいことに主に地域から食育の機会をいただき、これまで活動を続けています。サークルといっても、依頼者のニーズや期日に合わせた対応が求められます。食育イベントの予定が重なる時は、複数のプログラムを同時に準備し、約140名のメンバーの想いと力をまとめる必要があり、サークルの運営・活動はリーダーシップ・プロセスそのものです。

2023年度に開始した学生企画の朝ごはん啓発活動では、部内、教職員、カフェオーナー、保険会社、保健所に相談や協議を重ねて、顧問の私にもタイムリーに報告・相談がありました。地域活動の蓄積から、自分達の「いつかやってみたい」気持ちを取組として実現できた経験、対話を通して協力と賛同を得た経験は、今後の様々な場面で背中を押してくれることと思います。学生の姿から、私自身も力をもらっています。

## 学生委員とともに模索しつづけること



大瀧 麻耶  
附属図書館・図書館部門

学生委員等の準正課活動に参画する学生たちの存在は、本学に新たな風を吹き込んでいくように感じられます。これまでに数年間、図書館部門学生委員の活動に関わってきましたが、学生たちが試行錯誤しながら企画・運営に取り組む姿にはいつも大きな刺激を受けています。

学生たちはそれぞれの活動に参画しながら、年に複数回開催されるセッションにてリーダーシップに関する先端的な知識を学んでいます。画一的なリーダー像を目指すのではなく、個性を活かした多様なリーダーシップのあり方を模索する学生たちと接するなかで、そのようにして育まれた個々の力を無下にせず、うまくチームや組織の力へと変換することのできる職場環境とはいかなるものなのかと日々考えるようになりました。より良いリーダーシップのあり方、またより良い職場環境について、今後も学生委員とともに模索しつづけていければと考えています。

## 自信につながる成長を感じることができるキャンパスに!



若竹 雅宏  
附属図書館・美術館部門  
環境科学科准教授

この2年間の附属図書館・美術館部門の学生委員活動は、船員から船長へと成長していく長い航海の果てに辿り着きました。やる気はあるが、どうしてよいか分からず船に乗り込んだ学生。その学生のやる気に期待したが、うまく舵を切れない教職員。潮目が変わり水没しかけた船を立て直したのは、毎週のランチミーティングでした。「何が悪かったのか」「何をしたいのか」「気づき、問い、行動、反省、検証、発信」これらを総動員した議論の結果、1年目の成果は、忌憚らない意見から生まれた「課題の発見」でした。これを経験した学生は遅く、2年目はプロ顔負けの企画展示を成し遂げました。発表会で発信力と佇まいは、駆け出しではありますが船長でありリーダーでした。

多様性時代のリーダー。それは「個の本来の成長から積み出た風格が語るもの」と、学生たちが教えてくれました。この経験を繋げていきたいと思っています。

## それぞれの個性が活きる「チーム」を目指して



深堀 珠央  
キャリア支援部会  
(キャリア支援グループ)

学生委員が自分達で一から企画した就活イベントの準備の過程で、座学で学んだリーダーシップ理論のひとつ、「積極的に他者に関与する」を実践し、様々な困難を打開しながらイベントを成功に導いてくれました。一人では難しく思える課題でも、チームで同じ目標を共有し、一人一人の強みや個性を認め合い、活かし、協力して取り組むことで達成する事ができたのです。「チームの中で自分はどうな役割を果たせるのか」を自ら考える必要とされているように感じます。

私自身の日々の仕事を振り返ってみても、様々なチームに属しながら、他者と関わりながら仕事をしている事に改めて気づかされます。先入観や固定観念をいったん横に置き、相手をよく知る事、そして自分はどうチームに貢献する事が出来るかを模索しながら、学生の皆さんと一緒にリーダーシップの学び・実践を続けていきたいです。

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。  
準正課活動を通じて生まれた気づきを、それぞれの仕事に生かしています。

体験を通して更新し続けよう

# 自分の色のリーダーシップ!



各担当部署、活動内容・時期等  
情報はこちらから。



## かかわることで、 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が見えてきます。  
そして、そんなかわりが、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て、  
自分を、自分色のリーダーシップを、  
表現、そして更新し続けてみませんか。



「私たちの『今』と『リアル』」…  
学生が紡ぐ福女大経験。  
公式ブログ「FWU Stories」はこちらから。

