

TEAM STRENGTHS REPORT

チーム資質診断レポート

株式会社サンプル

営業企画部 様 （対象 6名）

2026.08.17

00

エグゼクティブサマリー

「人間関係構築力」に重心を置く、**結束型**のチーム。

6名

分析対象メンバー

60個

分析した上位資質

30%

最大領域「人間関係構築力」

1個

誰も上位に持たない資質

STRENGTHS — このチームの武器

共通言語「最上志向」

過半数（4/6名）が上位に共有。強みをさらに磨く。卓越性の追求。称賛・依頼の言葉として機能します（P.4）。

重心「人間関係構築力」

上位資質の30%が集中。結束型の戦い方が自然にできるチームです（P.3）。

視点の幅 33/34

34資質のうち33を誰かが上位に保有。多角的な検討がしやすい構成です（P.4）。

RISKS — 死角と摩擦リスク

「スピード感」の構えが二分

まず動いてみる（鈴木・田中）とじっくり備える（高橋・渡辺）で動き方が分かります。無意識だとすれ違いの温床——翻訳のコツはP.6へ。

「影響力」が手薄

チーム全体の18%。この領域が求められる場面は、個人の頑張りではなく仕組みで補うのが定石です。

FIRST MOVES — 最初の90日

2週間以内

レポート共有会（30分・進行役を立てて）。各自が「上位5資質」と「過剰に出たときのサイン」を紹介し合う。すれ違いの軸（P.6）は感情のもつれになりやすいため、進行役を必ず立ててください。

1ヶ月以内

手薄な領域「影響力」を仕組みで補う。担当役割を明示し、チェックの工程を定例に組み込む。

3ヶ月継続

1on1に「資質の問い」を導入。個人別プロフィール記載の問いを月1回の1on1の冒頭に使い、資質の言葉で対話する。

01

チームの強みの重心

メンバー6名の上位10資質（計60個）を4つの領域に分類しました。厚い領域は自然に回り、薄い領域は意識と仕組みで補う——それが強みアプローチの基本方針です。

30%

チームの重心は **人間関係構築力** にあります。

上位資質の30%がこの領域に集中。最も薄い「影響力」（18%）との差が、このチームの個性です。

人間関係構築力

RELATIONSHIP BUILDING

30%
18個

実行力

EXECUTING

27%
16個

戦略的思考力

STRATEGIC THINKING

25%
15個

影響力

INFLUENCING

18%
11個

大きい順に表示。バーの長さは最大領域「人間関係構築力」を基準にした相対値／破線＝均等配分（25%）の位置

READING 領域の偏りは「良し悪し」ではありません。偏りが大きいほど得意な戦い方が明確で、その分だけ死角も明確です。死角の扱いはP.6以降で具体化します。

02 チームに共有されている強み

掲載基準: 6名中4名以上（過半数）が上位10資質に共通して持つ資質のみ。2名程度の重なりは偶然でも自然に生じるため「共有」とは呼びません（メンバー間のすべての重なりはP.5の資質マップで確認できます）。■の並び順（左→右）: 佐藤・鈴木・高橋・田中・伊藤・渡辺

01 最上志向 影響力 / INFLUENCING

強みをさらに磨く。卓越性の追求

4 / 6名



佐藤・高橋・田中・渡辺

共有の外側 WHAT'S NOT SHARED — 空白も情報です

33/34

誰かが上位に持つ資質

1個

誰も上位に持たない資質

指令性

共通言語は少なめで、視点の幅に寄った構成です。会議では前提の共有に時間を使う価値があります。誰も持たない資質が求められる場面は、個人の頑張りではなく仕組み・外部の力で補うのが定石です（P.11の提言参照）。

共通言語としての使い方 HOW TO USE IT

最上志向

得意分野を尖らせる機会を与える。平均点を求めると意欲が落ちる。称賛や依頼はこの言葉の文脈に載せると、4名に同時に届きます。

03

チーム資質マップ

数字 = 各メンバーの34資質中の順位。 1 塗り = 上位5 8 輪郭 = 6~10位（モノクロ印刷でも形で判別できます）

佐藤 健一

鈴木 美咲

高橋 大輔

田中 陽子

伊藤 誠

渡辺 由美

■ 実行力 EXECUTING

達成欲	1				5
アレンジ	6				
信念	10				6
公平性					2
慎重さ	7				4
規律性	5				3
目標志向	3				
責任感	2	10			1
回復志向	9				8

■ 影響力 INFLUENCING

活発性				3	
指令性					
コミュニケーション				1	10
競争性				7	
最上志向	4		9	5	2
自己確信			10		
自我				6	
社交性				2	

■ 人間関係構築力 RELATIONSHIP BUILDING

適応性		7		9	
運命思考		9			
成長促進		6			7
共感性		1			4
調和性		2			9
包含		4		8	
個別化		8			1
ポジティブ		5		4	
親密性		3			10

■ 戦略的思考力 STRATEGIC THINKING

分析思考	8		6		9
原点思考			8		
未来志向			7		8
着想			2	10	
収集心			4		
内省			5		6
学習欲			3		5
戦略性			1		3

04

チームの力学 — うまくいくところ、すれ違うところ

資質を1本ずつ突き合わせるのではなく、一人ひとりの資質の全体構成から、チームとして自然と噛み合うところと、悪意なくすれ違いやすいところを読み解きます。

自然とうまくいくところ WHAT FLOWS NATURALLY

01 チームの重心「人間関係構築力」をそのまま体现しているのが鈴木・渡辺さんです。信頼関係と一体感、丁寧な人への向き合いは、この顔ぶれが支えています。

02 最も多くのメンバーが持つ資質は「最上志向」（佐藤・高橋・田中・渡辺さん）。強みをさらに磨く。卓越性の追求——この価値観がチームの空気の基調になっており、「最上志向」の言葉で称賛・依頼をすると通じやすいチームです。

03 「最上志向」を持つ佐藤・高橋・田中・渡辺さんと、「回復志向」を持つ佐藤・伊藤さんが両方いるため、「伸ばす改善」と「直す改善」の両輪が回せる構成です。互いの視線の違い（下記）さえ理解すれば、これは大きな武器になります。

すれ違いがちなところ WHERE WIRES CROSS — 構えの違う人同士は、無意識だとすれ違います

スピード感

まず動いてみる

鈴木・田中



じっくり備える

高橋・渡辺

動く側には相手がブレーキに見え、備える側には相手が見切り発車に見えます。

翻訳のコツ 備える側の「まだ」は反対ではなく品質の前払いです。『いつなら行ける?』と期限で聞き、小さく試す役は動く側が引き受けると噛み合います。

両方の感覚を持つ佐藤・伊藤さんが、この軸の通訳役になれます。

視線の向き

強みを磨く

高橋・田中・渡辺



課題を直す

伊藤

磨く側は課題の指摘を水差しに感じ、直す側は課題に触れない会話を上滑りに感じます。

翻訳のコツ 『伸ばす議題』と『直す議題』を分けて話してください。両方が揃うチームは、伸ばす方向と直す方向の両輪で改善できる、実は強い構成です。

両方の感覚を持つ佐藤さんが、この軸の通訳役になれます。

READING ここに挙げた「すれ違い」は相性の悪さではなく、動くタイミング・判断の基準といった**構えの違い**です。名前を挙げる意図は犯人探しではなく、お互いの行動を正しく翻訳するための対訳表を渡すことにあります。

05 役割適性マトリクス

チーム運営に必要な6つの機能を、誰が自然に担えるかの一覧です。各自の上位10資質のうちその機能に関する資質を順位で点数化（1位=10点 … 10位=1点）し、合計したものが小さな数字です。**赤の◎** = その機能の第一候補。

機能		佐藤	鈴木	高橋	田中	伊藤	渡辺
構想する	新しい打ち手・戦略・アイデアを生む	・	・	◎ 47	・ 1	・	◎ 22
決める	優先順位を付け、意思決定を前に進める	○ 12	・	◎ 16	・	△ 7	○ 8
動かす	着手し、推進し、完遂する	◎ 32	・ 1	・	○ 12	◎ 16	・
整える	品質・リスク・仕組みを守る	◎ 24	・ 1	△ 5	・	◎ 39	・
つなぐ	外と繋がり、巻き込み、発信する	△ 7	○ 13	・ 2	◎ 48	・	○ 10
支える	人を見て、育て、チームの土台を保つ	・	◎ 48	・	△ 5	△ 5	◎ 23

◎ = 15点以上（資質だけで自然に担える）／○ = 8～14点（担える。意識すれば安定）／△ = 3～7点（部分的に寄与）／・ = 0～2点（資質には頼らず、仕組みか他者で補う）

※資質の順位は強度そのものではないため、この表は断定ではなく「役割分担を検討する出発点」としてご活用ください。

READING スコアが低い機能を「苦手な人に押し付ける」のが最も消耗します。第一候補に寄せるか、仕組みで代替するかを役割分担の議論の土台にしてください。

06

個人別プロフィール 1 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

佐藤 健一

重心: 実行力 (上位10のうち8個)

「守り抜く完遂者」

1 達成欲

2 責任感

3 目標志向

4 最上志向

5 規律性

SUPPORTING — 支える資質 6-
10位

アレンジ・慎重さ・分析思考・回復
志向・信念

上位10資質の領域内訳: 実行力 8 / 影
響力 1 / 戦略的思考力 1

資質の組み合わせを読む

達成欲 × 責任感

「終わらせる力」に「約束は守る」という信頼の軸が重なる、最も任せが
いのある組み合わせ。仕事の量と確実さを同時に担保できます。裏面とし
て、限界を超えても自分から止まれないため、負荷の管理は本人任せにし
ないことが重要です。

達成欲 × 目標志向

日々の推進力に「どこへ向かうか」の照準が付いた、迷いのない実行構
成。目標が明確なら放っておいても前進します。逆に目標が曖昧な期間は
空回りしやすいので、期初の目標合意に時間を使う価値があります。

過剰に出たときのサイン

達成欲: 休むことに罪悪感を持ち消耗する。他人にも同じ作業量を暗に求め
る。**責任感:** 抱え込む。限界を超えるまで「無理」と言えない。**目標志向:**
目標に関係ないものを切り捨て、視野が狭くなる。

動機づけと任せ方

進捗が目に見える仕事を任せる。「完了の実感」が毎日の燃料になる。引き
受けの総量をマネジャー側が管理する。「断る」を代行する。

チームの中での立ち位置

チームで唯一「目標志向」「アレンジ」を上位に持つ存在です。この視点が
必要な場面では、必ず意見を求めてください。6機能では「動かす」(着手
し、推進し、完遂する)が最も自然な持ち場で、チーム内でも第一候補で
す。高橋さんとは「目標志向×戦略性」の補完関係(選んだ道を、最短距
離で走り切れる)。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「今週、「やり切った」と感じた瞬間はどれ?」「抱えているもののうち、
手放していいものはどれ?」

06

個人別プロフィール 2 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

鈴木 美咲

重心: 人間関係構築力 (上位10のうち9個)

「和を保つ心の温度計」

- 1 共感性
- 2 調和性
- 3 親密性
- 4 包含
- 5 ポジティブ

SUPPORTING — 支える資質 6-
10位

成長促進・適応性・個別化・運命思考・責任感

上位10資質の領域内訳: 実行力 1 / 人間関係構築力 9

資質の組み合わせを読む

共感性 × 調和性

感情を察する力と場を整える力が重なる、チームの空気の管理者。不穏の兆しを誰よりも早く察知します。本人が言いにくいことを抱え込む傾向があるので、マネジャーから水を向けてください。

共感性 × 親密性

深くつながった相手の機微を細やかに受け取る、伴走者の構成。メンバーの不調のサインに最初に気づく存在です。感情を引き受けすぎて疲弊しないよう、距離の取り方も1on1の話題にしてください。

過剰に出たときのサイン

共感性が過剰に出ると、他者の感情を引き受けすぎて疲弊する。調和性が過剰に出ると、対立を避けるあまり、本音の議論が消える。親密性が過剰に出ると、輪が狭くなり、外からは閉鎖的に見える。

動機づけと任せ方

チームの空気の変化を定期的に教えてもらう。感情の言語化を手伝う。合意形成の進行役に。対立の仲介を一人で背負わせない。

チームの中での立ち位置

「運命思考」を上位に持つのは、チームであなた一人です。この領域の話になったら、最初に声を掛けられるべき人です。6機能では「支える」(人を見て、育て、チームの土台を保つ)が最も自然な持ち場で、チーム内でも第一候補です。渡辺さんとは「包含×個別化」の補完関係(一人ひとりの違いを見ながら、誰も輪の外に残さない)。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「最近、チームの空気で気になることはある?」「言いそびれている違和感、ない?」

06

個人別プロフィール 3 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

高橋 大輔

重心: 戦略的思考力（上位10のうち8個）

「ひらめく設計者」

- 1 戦略性
- 2 着想
- 3 学習欲
- 4 収集心
- 5 内省

SUPPORTING — 支える資質 6-
10位

分析思考・未来志向・原点思考・最
上志向・自己確信

上位10資質の領域内訳: 影響力 2 / 戦
略的思考力 8

資質の組み合わせを読む

戦略性 × 着想

新しい発想を生み、それを実現ルートに載せるところまで一人でできる企画の中核。構想段階のプロジェクトで最も輝きます。思考が速すぎて説明を省きがちなので、「思考の途中経過を見せる」ことを促してください。

戦略性 × 学習欲

学んだことが即座に選択肢の材料になる、知的機動力の高い構成。未知の領域への参入や新規事業の検討で力を発揮します。学びの範囲が散散しないよう、四半期ごとにテーマを絞ると効果が濃くなります。

過剰に出たときのサイン

先回りしすぎて説明を省き、周囲を置き去りにする——**戦略性**が出すぎているサインです。アイデアが散らかり、実行が最後まで続かない——**着想**が出すぎているサインです。学ぶこと自体が目的化し、成果への接続が後回しになる——**学習欲**が出すぎているサインです。

動機づけと任せ方

選択肢の設計を任せる。結論だけでなく思考過程の共有を促す。企画の立ち上げ期に投入する。収束フェーズは実行型と組ませる。

チームの中での立ち位置

「収集心」「原点思考」「自己確信」は、このチームではあなただけの持ち味です。ここが論点になる場面では、遠慮なく議論をリードしてください。6機能では「構想する」（新しい打ち手・戦略・アイデアを生む）が最も自然な持ち場で、チーム内でも第一候補です。佐藤さんとは「戦略性×目標志向」の補完関係（選んだ道を、最短距離で走り切れる）。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「いまの選択肢のほかに、どんな道がある？」「常識を1つ壊すなら、どこから？」

06

個人別プロフィール 4 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

田中 陽子

重心: 影響力（上位10のうち6個）

「出会いを広げる語り手」

- 1 コミュニケーション
- 2 社交性
- 3 活発性
- 4 ポジティブ
- 5 最上志向

SUPPORTING — 支える資質 6—
10位

自我・競争性・包含・適応性・着想

上位10資質の領域内訳: 影響力 6 / 人間関係構築力 3 / 戦略的思考力 1

資質の組み合わせを読む

コミュニケーション × 社交性

誰とでもつながり、何でも語れる、対外関係の最前線。会社の顔としての露出を任せたい構成です。社内の地道な事務作業で消耗しやすいので、役割の重心を外に置いてください。

コミュニケーション × 活発性

思い立ったらすぐ声に出して場を動かす、会議の起動装置。停滞した議論を前に進める力があります。考えながら話すタイプなので、結論の確認だけ最後に一往復挟むと誤解を防げます。

過剰に出たときのサイン

コミュニケーション: 話が長くなる。聞き役に回れず相手の話を奪う。**社交性**: 広く浅くになり、関係が深まらない。**活発性**: 見切り発車が増え、手戻りと周囲の疲弊を生む。

動機づけと任せ方

説明・発表・言語化の場面で起用する。話しながら考えるタイプ。初対面・対外接点の最前線に。内勤に固定しない。

チームの中での立ち位置

チームで唯一「社交性」「活発性」「自我」を上位に持つ存在です。この視点がが必要な場面では、必ず意見を求めてください。6機能では「つなぐ」（外と繋がり、巻き込み、発信する）が最も自然な持ち場で、チーム内でも第一候補です。高橋さんとは「コミュニケーション×収集心」の補完関係（集めた知が言葉になり、チームに流通する）。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「これをチームの外に伝えるなら、どう話す?」「最近できた新しい繋がりとは?」

06

個人別プロフィール 5 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

伊藤 誠

重心: 実行力 (上位10のうち7個)

「公正な引受人」

- 1 責任感
- 2 公平性
- 3 規律性
- 4 慎重さ
- 5 達成欲

SUPPORTING — 支える資質 6-
10位

信念・調和性・回復志向・分析思考・親密性

上位10資質の領域内訳: 実行力 7 / 人間関係構築力 2 / 戦略的思考力 1

資質の組み合わせを読む

責任感 × 公平性

「約束を守る」と「例外を作らない」が重なる、組織の信頼の要。ルール運用や締めめの業務を任せると間違いがありません。融通を求められる場面がストレス源になるため、例外判断は上長が引き取るのが得策です。

責任感 × 規律性

引き受けたことを、決めた手順で、決めた期日に納める堅実さの極み。定例業務・管理業務の質はチーム随一になります。急な変更には強いストレスを感じるため、変更は理由とセットで早めに伝えてください。

過剰に出たときのサイン

責任感が過剰に出ると、抱え込む。限界を超えるまで「無理」と言えない。**公平性**が過剰に出ると、例外を認められず、個別事情への柔軟性を欠く。**規律性**が過剰に出ると、急な予定変更に強いストレス。融通が利かないと見られる。

動機づけと任せ方

引き受けの総量をマネジャー側が管理する。「断る」を代行する。ルール設計・評価基準づくりに関与させると納得感の高い制度になる。

チームの中での立ち位置

「公平性」を上位に持つのは、チームであなた一人です。この領域の話になったら、最初に声を掛けられるべき人です。6機能では「整える」(品質・リスク・仕組みを守る)が最も自然な持ち場で、チーム内でも第一候補です。田中さんとは「責任感×ポジティブ」の補完関係(確実な完遂に、前向きな空気が加わる)。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「抱えているもののうち、手放していいものはどれ?」「今の運用で、不公平を感じるところはない?」

06

個人別プロフィール 6 / 6

一人ひとりの取扱説明書です。「過剰に出たときのサイン」は資質が悪さをしているのではなく、強みが出すぎている状態——弱みの矯正ではなく、出力調整として扱ってください。

渡辺 由美

重心: 人間関係構築力・戦略的思考力（同数）（上位10のうち4個）

「磨き上げる観察者」

1 個別化

2 最上志向

3 戦略性

4 共感性

5 学習欲

SUPPORTING — 支える資質 6-
10位内省・成長促進・未来志向・調和
性・コミュニケーション上位10資質の領域内訳: 影響力 2 / 人
間関係構築力 4 / 戦略的思考力 4

資質の組み合わせを読む

個別化 × 最上志向

一人ひとりの強みを見抜き、それを磨く方向へ導く、適材適所の設計者。人の配置と育成方針の相談役として最適です。弱み矯正型の育成方針には強い違和感を示します——それは正しい違和感です。

個別化 × 戦略性

人の違いを読み、その配置まで設計する、組織づくりの構想家。「誰と誰を組ませるか」の妙手を持っています。チーム編成や役割設計の議論には必ず入れたい人材です。

過剰に出たときのサイン

個別対応にこだわりすぎて、標準化・仕組み化を嫌う——**個別化**が出すぎているサインです。完璧主義に傾き、自他の「粗」ばかり目につく——**最上志向**が出すぎているサインです。先回りしすぎて説明を省き、周囲を置き去りにする——**戦略性**が出すぎているサインです。

動機づけと任せ方

人の配置・組み合わせの相談相手に最適。画一的な扱いを求めない。得意分野を尖らせる機会を与える。平均点を求めると意欲が落ちる。

チームの中での立ち位置

「個別化」をチームで最も高い順位に持つのはあなたです。この持ち味が求められる場面では、中心になって進めてください。6機能では「支える」（人を見て、育て、チームの土台を保つ）が最も自然な持ち場で、意識すれば十分担えます。鈴木さんとは「個別化×包含」の補完関係（一人ひとりの違いを見ながら、誰も輪の外に残さない）。意図的に組ませる価値があります。

1on1のひと言

「あの二人を組ませたら、どうなると思う？」「どの仕事なら「一流」を目指したい？」

07 提言と最初の90日

- 01 このチームの強みの重心は「人間関係構築力」にあります（チーム全体の上位資質の30%）。信頼関係と一体感を築く力が強く、離職しにくい土壌があります。一方で「言いにくいことを言う」機能が弱くなりがちなので、健全な対立を許容する場づくりが鍵です。
- 02 相対的に手薄なのは「影響力」です（18%）。対外的な発信・交渉・売り込みが後手に回りやすい傾向です。発信が得意な個人に役割として明示的に委ねるか、外部リソースの活用を検討してください。なお、この領域の上位資質11個のうち6個は田中さん一人に集中しています。「チームとして手薄」である以上に「一人への依存」——その方の不在時にこの機能が止まるリスクとして扱ってください。
- 03 チームに共有されている資質（6名中4名以上が上位に保有・P.4の基準）は「最上志向」です。共有された資質はチームの「共通言語」になりやすい一方、同質性ゆえの死角も生みます。会議では、少数派の資質を持つメンバーの視点を意図的に引き出してください。
- 04 誰の上位にも入っていない資質：「指令性」。これらが求められる場面では、チームとして無理に頑張るのではなく、仕組み・ツール・外部の力で補うのが強みアプローチの定石です。
- 05 チーム内で一人だけが持つ資質があります：「活発性」（田中 陽子さん）、「アレンジ」（佐藤 健一さん）、「競争性」（田中 陽子さん）、「運命思考」（鈴木 美咲さん）、「公平性」（伊藤 誠さん）など。その人にしか見えていない景色がある、ということです。該当する場面では必ず意見を求める運用にすると、チームの死角が減ります。
- 06 6名それぞれの資質は「優劣」ではなく「役割の違い」です。誰が何を担うと最も自然に成果が出るか——個人別プロフィールと役割適性マトリクスを、業務分担と1on1の材料としてご活用ください。

90-DAY PLAN — 最初の90日

2週間以内	レポート共有会（30分・進行役を立てて）。各自が「上位5資質」と「過剰に出たときのサイン」を紹介し合う。すれ違いの軸（P.6）は感情のもつれになりやすいため、進行役を必ず立ててください。
1ヶ月以内	手薄な領域「影響力」を仕組みで補う。担当役割を明示し、チェックの工程を定例に組み込む。
3ヶ月継続	1on1に「資質の問い」を導入。個人別プロフィール記載の問いを月1回の1on1の冒頭に使い、資質の言葉で対話する。

共有会の進行はお任せいただくこともできます——チーム全員で本レポートを読み解く「チーム読み解き会」（90分・オンライン）を承っています。

COACH'S NOTE — コーチからのコメント

本サンプルに登場する企業・チーム・人物・診断結果は、すべて架空のものです。

Gallup®、CliftonStrengths®, StrengthsFinder® および34の資質名は Gallup, Inc. の商標です。本レポートに含まれる非Gallup情報（チーム分析・提言・解釈）は株式会社ハート・ラボ・ジャパン独自の見解であり、Gallup, Inc. の承認・後援・推奨を受けたものではありません。The non-Gallup information you are receiving has not been approved and is not sanctioned or endorsed by Gallup in any way. Opinions, views and interpretations of CliftonStrengths® results are solely the beliefs of Heart Lab Japan, Inc.