



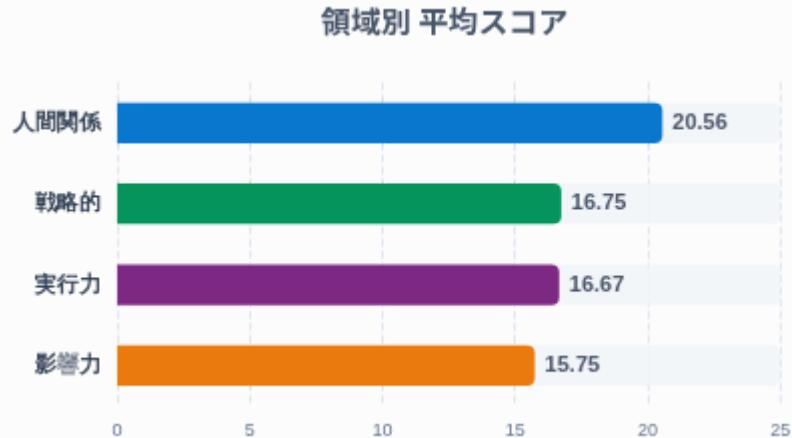
UNLOCK YOUR INNER STRENGTHS

才能を「強み」に変え、  
成果につなげるための自己理解

Aさま



# 4つの領域バランス分析と34資質



## 分析ロジック

- 35-順位ポイント法: 各資質に「35-順位」のスコアを付与(1位=34点)。
- 領域別集計: 4つの領域ごとにスコアを合計。
- 平均スコア: 合計スコアを各領域の資質数で割り、領域ごとの「強さ」を数値化しています。

## 分析からの考察

TOP10に各領域が分散しているように見えますが、数値化すると「人間関係構築力」が20.56ptと突出して高く、Aさんの強みの土台となっていることが明確です。

次いで「戦略的思考力」と「実行力」が16pt台後半でほぼ並んでおり、思考と行動のバランスが取れています。

一方で、1位に最上志向を持ちながらも「影響力」の平均スコアは相対的に低く、言葉で引っ張るよりも関係性や質でリードするスタイルが裏付けられています。

## 34資質順位一覧

人間関係構築力	影響力	実行力	戦略的思考力
1 最上志向	18 共感性		
2 調和性	19 自己確信		
3 学習欲	20 信念		
4 アレンジ	21 親密性		
5 適応性	22 未来志向		
6 自我	23 運命思考		
7 内省	24 包含		
8 収集心	25 競争性		
9 責任感	26 着想		
10 達成欲	27 活発性		
11 成長促進	28 規律性		
12 ポジティブ	29 社交性		
13 公平性	30 戰略性		
14 個別化	31 目標志向		
15 コミュニケーション	32 指令性		
16 慎重さ	33 原点思考		
17 分析思考	34 回復志向		

 TOP 10

1 最上志向

2 調和性

3 学習欲

4 アレンジ

5 適応性

6 自我

7 内省

8 収集心

9 責任感

10 達成欲

 全体像の捉え方

Aさんの資質構成は、「柔軟な調整力」と「内なるプロ意識」の二層構造で成り立っています。

表面的には、上位の「調和性」「適応性」「アレンジ」が働き、どのような変化や相手に対しても波風を立てず、柔らかく対応するしなやかさを持っています。一見すると、サポート役に徹する穏やかな人物に見えるでしょう。

しかし、その奥底には1位「最上志向」、6位「自我」、9位「責任感」、10位「達成欲」という、「質の高い仕事を完遂し、認められたい」という強力な自我と向上心が隠されています。

「穏やかだが、仕事の基準は極めて高い」。このギャップこそがAさんの全体像であり、周囲との摩擦を避けながらも、静かに、しかし確実に成果の質を高めていくスタイルが特徴です。

# TOP10から読み解く「強み」のストーリー

## ✓ 質の高い合意形成を目指す

単に争いを避けて妥協するのではなく、関わる全員が納得し、より生産的な状態になるような「質の高い平和」を求めます。「現状をより良くしたい」という欲求と「合意を得たい」という欲求が結びつき、洗練された解決策を模索する思考パターンを持っています。

(最上志向 × 調和性)

## ✓ 流れに逆らわず受け入れる

予期せぬトラブルや急な変更が起きても、感情的に抵抗することなく「それもまた良し」と現状があるままに受容します。心の平穏を保ちたい欲求が強いため、状況に合わせて自分をカメレオンのように変化させ、その場に馴染ませる行動をとります。

(調和性 × 適応性)

## ✓ 再構成のために学ぶ

新しい知識や情報を貪欲に吸収しますが、それは単なる知識の蓄積にとどまりません。学んだことを、現場の状況に合わせてパズルのように組み合わせ、最も効率的な形にアレンジして活用しようとする思考が常に働いています。

(学習欲 × アレンジ)

## ✓ 動的なマルチタスク処理

一つのことだけに集中するよりも、複数のタスクを同時に抱え、状況の変化に合わせて優先順位を瞬時に組み替えながら進めるプロセスを好みます。「物事を整理・配置したい」欲求と「完了させたい」欲求が連動し、ジャグリングのようにタスクを捌いていきます。

(アレンジ × 適応性 × 達成欲)

## ✓ 「今」にあるリソースでの即応

遠い未来の計画に固執するのではなく、「今、ここ」にあるヒト・モノ・情報を最大限に活用して、目の前の事態を乗り切ろうとします。手持ちのカード（収集したもの）を瞬時に切って対応する、現場対応力に優れた行動パターンです。

(適応性 × 収集心)

## ✓ 信頼に応えるプロ意識

「自分が引き受けたからには、恥ずかしい仕事はできない」という強い基準を持っています。他者から「あなたのおかげだ」と認められたい欲求と、約束を完璧に果たしたい欲求が結びつき、質の高い成果を生み出す原動力となっています。

(自我 × 責任感 × 最上志向)

## ✓ 情報を蓄積し、熟成させる

日々入ってくる膨大な情報を「いつか役に立つかかもしれない」と収集し、自分の中に蓄えていきます。集めた材料をすぐには外に出さず、一人静かに反芻し、納得いくまで考え抜くことで、自分なりの解釈へと昇華させようとする思考癖があります。

(内省 × 収集心)

# 👍 OKポイント（輝く環境）

## ✓ 向上心が共有される場

優秀なメンバーや質の高いツールに囲まれ、現状維持ではなく「より良くすること」が歓迎される環境。高い基準を目指して学び続けるプロセスそのものが、根源的な成長欲求を満たします。

(最上志向 × 学習欲)

## ✓ 心理的安全性が保たれた役割分担

人間関係の摩擦がなく、お互いの領分を尊重し合っている穏やかな環境。自分の責任範囲が明確であり、かつ平和な空気が保たれていると、安心してパフォーマンスを発揮できます。

(調和性 × 責任感)

## ✓ 知的好奇心を刺激するリソース

業務に必要な情報だけでなく、新しい知識やトレンドに自由にアクセスできる環境。気になったことをすぐに調べられ、自分のデータベース（収集心）を肥やしていく時間に充実感を覚えます。

(学習欲 × 収集心)

## ✓ 裁量権のある段取り

ゴールは示されつつも、そこに至るプロセスやリソースの配置は自分で決められる環境。状況に合わせてタスクをパズルのように組み立て、効率的なルートを自分で描けることにやりがいを感じます。

(アレンジ × 責任感)

## ✓ 変化への柔軟性が評価される

決まった計画を厳守することよりも、状況の変化に合わせて臨機応変に対応することが歓迎される環境。その場の判断で動きを変えられる余白があるとき、水を得た魚のように動けます。

(適応性 × アレンジ)

## ✓ 「個」として指名される

その他大勢の一人としてではなく、あなた自身の能力や姿勢を見込まれて役割を任せられること。「あなただからお願いしたい」という期待を受けると、それに応えようとするスイッチが強く入ります。

(自我 × 最上志向 × 責任感)

## ✓ 思考に沈潜できる時間

誰にも邪魔されず、静かに情報を整理したり深く考えたりする時間と空間が確保されていること。集めた情報を自己の中で納得できるまで咀嚼するプロセスが守られている必要があります。

(内省 × 収集心)



# ⚠ NGポイント（ストレス環境）

## ✓ 質の低い仕事への妥協

「適当でいいから」と、自分が納得できない低品質な状態での提出を強いられること。自分の名前で質の低い仕事を出すことは、自身のアイデンティティとプライドを傷つけられるのと同義です。

(最上志向 × 自我)

## ✓ 感情的な対立と不協和音

怒号が飛び交ったり、派閥争いがあったりと、ギスギスした空気が漂う場所。その場にいるだけで神経が張り詰め、状況を最適化（アレンジ）しようとする思考回路が停止してしまいます。

(調和性 × アレンジ)

## ✓ 成長のない単調なルーチン

新しい発見や工夫の余地がなく、決められた同じ作業を延々と繰り返すこと。知的好奇心と向上心が刺激されない時間は、精神的なエネルギーが枯渇していく感覚に陥ります。

(学習欲 × 最上志向 × 達成欲)

## ✓ 硬直的で非効率なルール

明らかに無駄が多いとわかっている手順や、時代遅れのやり方を強制され、改善することが許されない環境。もっと良くできる道筋が見えているだけに、それを封じられることに強いストレスを感じます。

(アレンジ × 最上志向)

## ✓ 計画至上主義による拘束

状況が変わっているにも関わらず、当初の計画通りに進めることを絶対視される空気。柔軟な修正（適応）が許されず、責任だけを負わされる状況には、強い違和感と窮屈さを覚えます。

(適応性 × 責任感)

## ✓ 貢献に対する無反応

責任を持ってやり遂げたことに対して、何の反応も評価もないこと。黙々とこなすことはできますが、自分の存在や成果が「当たり前」として無視されると、プロとしての誇りが傷つきます。

(自我 × 達成欲)

## ✓ 材料不足での即断即決

判断に必要な情報や材料を十分に集めきれていない段階で、結論だけを急かされること。手元に納得できるだけの材料が揃っておらず、深く検討する時間もないままアウトプットを求められることに、強い不安を感じます。

(内省 × 収集心 × 責任感)

## 1. 業務遂行・タスク管理：「動的なパズル」を愉しむための戦術

1 「プレイリスト型」  
タスク管理の導入

Aさんの「アレンジ」と「適応性」は、固定されたスケジュールを嫌います。予定通りに進めることよりも、その時々の状況や自分のエネルギーレベルに合わせて、最適なタスクを選び取ることに快感を覚える脳の構造だからです。ガチガチの計画は、予期せぬ割り込みが入った瞬間にストレスとなり、パフォーマンスを低下させます。

## ◎ 具体的アクション

- ・ タスクを「時間」で縛らず、「今日やるべき曲目（タスク群）」としてリストアップしてください。
- ・ 「午前中はこれ」と決めつけず、その瞬間の状況や気分に合わせて、DJのように次やることを選曲していくスタイルをとってください。
- ・ 状況が変わるたびに優先順位を組み替えることこそが、あなたの脳にとって最高の体操であり、最も生産性が高まる状態です。

2 脳を休ませる  
「完了の儀式」

「達成欲」と「責任感」のコンボを持つあなたは、タスクが終わらないことに強い不快感を覚えます。「学習欲」と「収集心」も相まって、仕事に明確な終わりがなくなり、際限なく働き続けて燃え尽きるリスクがあります。

## ◎ 具体的アクション

- ・ 退勤時や一日の終わりに、儀式として「今日の完了」を宣言してください。
- ・ 「今日完了させたこと」を物理的に消し込み、「これだけの成果を出した」と視覚的に確認します。
- ・ 声に出して「本日の業務、完了！」と言い、脳のスイッチを強制的にオフにして、責任感の呪縛から自分を解放する時間を作ってください。

### ③ 巻き込みこそが 責任感の高度な発露

「責任感」が強いと、全て自分でやろうとしてパンクします。しかし、本当の責任とは「自分が全てをやること」ではなく、「成果を出すこと」です。Aさんの「アレンジ」は、リソース（人、時間、情報）を最適配置する能力です。

#### ◎ 具体的アクション

- ・ タスクを受けたら、まず「これを誰に任せるか」「誰と組めば成果が最大化するか」を考える習慣をつけてください。
- ・ 自分の役割を「全てをやる人」ではなく、「最適なチームを編成するプロデューサー」と再定義してください。
- ・ 人を巻き込むことは責任放棄ではなく、責任を果たすための最も賢い手段であると認識してください。

## 4 熟成期間を戦略的に確保する

「内省」と「収集心」を持つあなたは、情報を即座にアウトプットするのではなく、一度自分の中で咀嚼し、整理し、深く理解してから外に出すことで最高のパフォーマンスを発揮します。しかし、多くの職場では「即答」が求められ、あなたの強みが発揮されない構造になっています。

### ◎ 具体的アクション

- 重要な案件では「少し考える時間をください」と明示的に伝え、熟成期間を確保してください。
- 「即答できない=無能」ではなく、「即答しない=質の高いアウトプットのための戦略」だと周囲に認識させてください。
- じっくり考えるための時間の猶予を設けることで、脳が情報を整理し、最適解を導き出す時間を与えてください。

## 5 インプットに出口を設ける

「学習欲」と「収集心」が強いと、情報収集自体が目的化し、インプット過多に陥ります。「これ、面白そう！」と学び始めたものの、結局何も形にならず、学んだ内容も忘れてしまうというパターンです。

### ◎ 具体的アクション

- 学習を始める前に、「この情報を何に使うか」を明確にしてください。
- 例えば、「この本を読んだら、チームに共有する資料を1枚作る」「このセミナーの内容を、来週のミーティングで3分でプレゼンする」など、出口を設定してください。
- アウトプット前提で学ぶことで、学習効率が飛躍的に高まり、「学んだけど使えない知識」が減ります。

## 6 品質過剰を防ぐ握り

「最上志向」と「責任感」のコンボは、完璧主義を生みます。しかし、すべてのタスクに100%の品質を求める、時間が足りなくなり、本当に重要なことに集中できなくなります。

### ◎ 具体的アクション

- プロジェクトの開始時に、相手（上司、クライアント）が求める品質レベルを明確に握ってください。
- 「どの程度の完成度で提出すればよいか」「どこまで作り込むべきか」を事前に確認し、過剰品質を防ぎます。
- 「80点でOK」な案件に120点の仕事をしないことが、本当に重要な仕事で150点を出すための秘訣です。

7

## 対立を高次元で統合

「調和性」を持つあなたは、対立を避けたいと思いますが、単に「どちらかに合わせる」のではなく、「どちらの意見も活かす第三の案」を作ることで、全員が納得する解決策を生み出せます。

8

## 影の功労者を可視化

「责任感」と「調和性」が強いと、自分の貢献を主張せず、裏方に徹しがちです。しかし、あなたの貢献が見えなければ、評価もされず、次のチャンスも得られません。

### ◎ 具体的アクション

- AさんとBさんが対立したとき、「A案とB案のどちらが正しいか」ではなく、「A案とB案の良い点を組み合わせたC案」を提案してください。
- 「こっちが正しい」という議論ではなく、「両方の良さを取り入れるには?」という問い合わせを投げかけることで、対立を創造的な協働に変えられます。
- あなたの「アレンジ」と「調和性」は、バラバラな意見をまとめ上げる最強の武器です。

### ◎ 具体的アクション

- プロジェクトの成果報告時に、「誰が何をしたか」を明確に記録し、自分の貢献を可視化してください。
- 「私がやりました」と主張するのではなく、「プロジェクトのプロセスを整理しました」と、事実ベースで伝えてください。
- あなたの「アレンジ」力や「調和性」は、目に見えにくい価値ですが、それを言語化することで、周囲にあなたの不可欠性を認識させられます。

## 9 Noを上手く使う

「责任感」が強いと、何でも引き受けてしまい、自分のキャパシティを超えてパンクします。しかし、全てにYesと言うことは、本当に重要なことにNoと言っているのと同じです。

### ◎ 具体的アクション

- 新しい依頼を受けたとき、「今抱えているタスクとの優先順位を考えて、お返事します」と一度保留してください。
- 断る際は、「できません」ではなく、「今この案件を優先しているため、こちらは○○さんにお願いできますか？」と代替案を示してください。
- Noを言うことは、責任を放棄することではなく、本当に価値ある仕事に集中するための責任ある選択です。

## 10 静寂という安全地帯

「内省」が強いあなたにとって、静かに一人で考える時間は、単なる休息ではなく、脳のメンテナンス時間です。この時間がないと、思考が浅くなり、判断力が鈍り、疲弊します。

### ◎ 具体的アクション

- 毎日、最低15分の「完全に一人になる時間」を確保してください（通勤時間、散歩、入浴など）。
- この時間は、「考え事をする時間」ではなく、「何も考えなくてもいい時間」として設定し、脳をリセットしてください。
- 職場でも、昼休みに一人で静かに過ごす時間を意識的に作ることで、午後のパフォーマンスが劇的に向上します。

## 11 自分を安売りしない環境選び

「最上志向」を持つあなたは、「そこそこでいい」という環境にいると、魂が削られます。あなたは、高い基準を持つ人々と共に働くことで、最も成長し、輝きます。

### ◎ 具体的アクション

- 転職やキャリア選択の際、「給与」や「福利厚生」だけでなく、「この環境で自分は成長できるか」を最重要視してください。
- 「この職場の人たちは、自分が尊敬できるレベルの仕事をしているか」を見極め、妥協しないでください。
- あなたは「そこそこの環境」で妥協するタイプではなく、「卓越した環境」でこそ最大のパフォーマンスを発揮するタイプです。

## 12 迷ったときは 美学に従う

「最上志向」と「責任感」が強いと、「正解を出さなければ」というプレッシャーに苦しみます。しかし、すべての選択に正解があるわけではありません。そんなとき、判断基準となるのは「自分の美学」です。

### ◎ 具体的アクション

- 迷ったとき、「どちらが得か」ではなく、「どちらがプロフェッショナルとして美しいか」を問うてください。
- 「この選択をしたとき、5年後の自分は誇りに思えるか」を基準にしてください。
- 損得ではなく、美学で選ぶことが、長期的にあなたのブランドを作り、信頼を築きます。

### 結び

「柔らかな物腰の中に鋭い名刀を隠す」——それがAさんの本質です。調和を保ちながらも、譲れない品質基準を持ち、柔軟に動きながらも、確固たる責任感で成果を出す。このレポートは、そんなあなたが、自分の強みを最大限に活かし、燃え尽きることなく、持続的に卓越性を発揮するための実践ガイドです。

# 巫 商標および免責事項

クリフトンストレンジス、ストレンジスファインダーは、ギャラップの登録商標です。

御社が受け取るギャラップ以外の情報は、ギャラップに承認されたものではなく、ギャラップの認可も推薦も受けていません。

クリフトンストレンジスの結果に関する意見、見解、解釈は、株式会社ハート・ラボ・ジャパンだけの考えです。

## 株式会社ハート・ラボ・ジャパン

🌐 <https://heart-lab.jp/>      📩 [info@heart-lab.jp](mailto:info@heart-lab.jp)