

# Facet5 TeamScape

## TeamScapeレポート Sample 1 Report

日付 2023/12/06

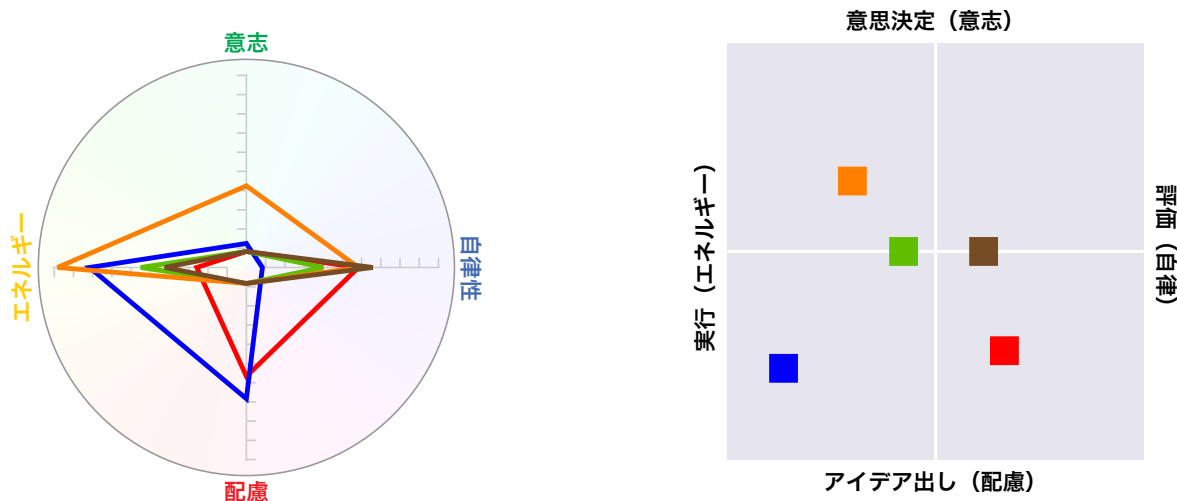
発行元 Facet5 Testing

プロジェクト Audition Sample Report 2023  
ト

社交的な 自由な 柔軟な 人間志向 協調的 疑い深い 1  
人で考える 不安定な 用心深い 落ち着いた  
民主的な 体系的 支援的



# チームメンバーのFacet5プロフィール



名前	意志			エネルギー			配慮			自律性			情動性		ファミリー	
Report, Sample 1 表示名: Sample 1	1	決意 対峙 自立	1 1 1.7	2.7	活力 社交性 適応性	1.7 5 14	5.8	利他主義 支援性 信頼	64 69 42	6	規律 責任	98 22	8.3	緊張 心配	62 10	コーチ
Report, Sample 2 表示名: Sample 2	1.4	決意 対峙 自立	27 1 1	8.3	活力 社交性 適応性	83 82 83	7	利他主義 支援性 信頼	7 72 69	1	規律 責任	14 1	7.5	緊張 心配	62 87	ファシリテーター
Report, Sample 3 表示名: Sample 3	1	決意 対峙 自立	21 1 1	5.6	活力 社交性 適応性	73 78 18	1	利他主義 支援性 信頼	1 13 1	4.1	規律 責任	56 26	9.1	緊張 心配	10 73	探検家
Report, Sample 4 表示名: Sample 4	4.4	決意 対峙 自立	89 31 1	10	活力 社交性 適応性	10 10 81	1	利他主義 支援性 信頼	1 22 1	6	規律 責任	62 59	4.1	緊張 心配	69 14	プレゼンター
Report, Sample 5 表示名: Sample 5	1	決意 対峙 自立	1.1 1 1	4.4	活力 社交性 適応性	36 68 28	1	利他主義 支援性 信頼	1 1.1 1	6.7	規律 責任	81 52	7.1	緊張 心配	81 61	コントローラー

注記：上部の表における個人名の横に示された色は、図表の中で個人を識別するためのものです。同じ対象者に対してはレポートを通して同じ色が使われています。

## はじめに

このレポートはあなたとあなたのチームに関するFacet5 TeamScapeの結果をまとめたものです。Facet5のウェブサイトにあるFacet5 TeamScapeの参加者ガイドと一緒に読んでください。

本レポートは、以下の項目で構成されます。

### 1. ワードクラウド

これはフロントページにあり、レポートの主なテーマを簡単にまとめたものです。より重要なテーマは、より大きな文字で表示されます。これらは、あなたの性格の中で、より目に見える特徴になります。あなたの性格プロフィールに基づいた13の主要な特徴があります。

### 2. ワークサイクル

本セクションはあなたの基本的な問題解決に対するアプローチに関して説明しています。

#### 2.1 あなたは他の人にどのように見えるのか

- ・ あなたのFacet5プロフィールによるあなたのスタイル
- ・ 他の人が見るあなたの仕事の仕方

#### 2.2 チーム比較

- ・ チーム内のパーソナルスタイルの比較
- ・ あなたとあなたの同僚の比較

### 3. 合意方法

#### 3.1 あなたの傾向（あなたの自然なアプローチや他の人があなたをどのように見るかを含む）

#### 3.2 あなたの好むルールや手順の適用方法

#### 3.3 あなたのチームの論争における激しさとストレスを示す均衡の度合

### 4. 他のチームメンバーとの協働

このセクションは、チームメンバーとより効果的に仕事をするための方法についてまとめています。チーム内の各人ごとに要約があります。

#### 4.1 表は5つのセクションに分かれ、それぞれはあなたの次のやり方に関するものです。

- ・ 意思決定と目標設定をする
- ・ アイデアへの関与とその実行
- ・ アイデアの創出とそのプロセスにおける人々への配慮
- ・ アイデアや自分の仕事へのアプローチの評価
- ・ リスクの特定とストレスの管理

#### 4.2 各セクションの中に、4つの記述があります

- ・ あなたの人間関係の強み
- ・ 一緒に仕事をする際にあなたが直面する可能性のあるリスク
- ・ この人と仕事をするときにあなたが感じるかもしれないフラストレーション
- ・ 人間関係を構築する方法について、あなたが採用できる課題

### 5. する仲間からのコメント

あなたが組織にもたらす価値と更に活躍するための改善点に関

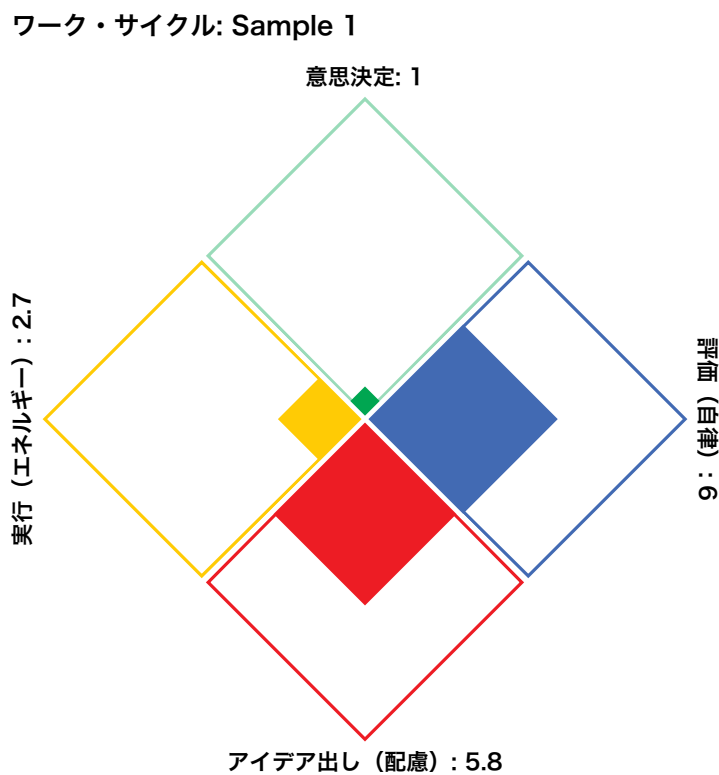
このレポートは、あなたのチームのパフォーマンスの改善に活用するための基本情報を提供するものです。ファシリテーターはこの情報を用いて、あなたとチームがフィードバックや共有によって、活用すべき強みと解決すべき問題を見出すのを支援します。

## ワーク・サイクルにおけるあなたの貢献

あなたの日頃の言動は、自然と自分自身のパーソナリティに影響を受けています。本チャートはあなたのFacet5スコアを参照して4つの箱を描いていますが、それぞれの箱はワーク・サイクル（仕事を進める上での流れ）のフェーズを表しています。

それぞれの箱の大きさは、各フェーズにおいての、あなたの貢献度合いの予想結果を示しています。どの部分であなたの貢献が期待されそうかの予測については、あなたのFacet5スコアを用いて算出しています。もしあなたの「意志」スコアが高ければ意思決定はおそらく早いでしょうし、現実として自分の意見を発信するのを抑えておけないはずです。逆に、もし「意志」スコアが低い場合は、意思決定はしないかも知れませんが、1つのことについて、しっかりと振り返ることが得意なはずです。

あなたの結果は以下の通りです。



## あなたの自然な言動傾向

### 貢献:

(あなたがチームに貢献できること)

- ・ 組織
- ・ 経営資源のチェックをすること
- ・ 全ての情報を歓迎すること
- ・ 結論に走らないこと
- ・ 慎重な分析

### リスク:

(チームの成果に対して寄与しないかもしれない点)

- ・ リスクをとらないこと
- ・ 自分の意見をなかなか言わないこと
- ・ プロセスに頼りすぎて創造性をなくすこと

## ワーク・サイクル：チーム比較

本チャートではチームのメンバーが業務にどのように取り組む傾向があるか、またどんな点を重要視するかを分析できます。各々のチャートはワーク・サイクルのフェーズを示しており、Facet5の結果スコアが近い人達は同じ場所に位置づけられています。対象者の距離が離れるにしたがって、業務に対するアプローチの違いが鮮明になります。色のついたボックスはあなたのパーソナリティ診断結果から予測される相対的な位置づけです。



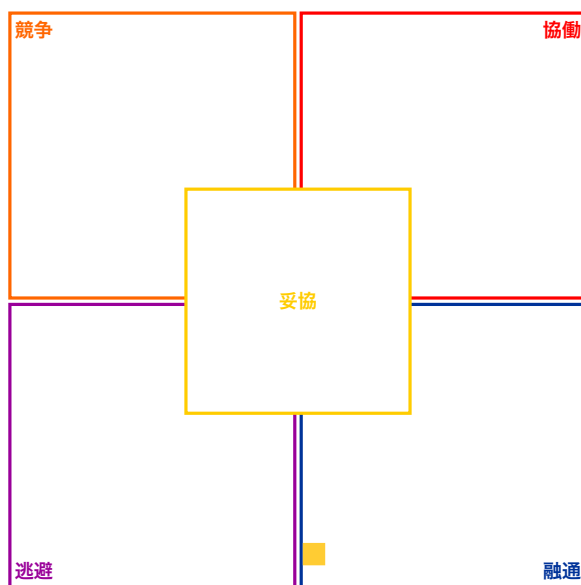


# 紛争解決と合意形成

## あなたの行動の傾向

以下の図では、あなたが意見の対立に直面したときに取りやすい行動の傾向を示しています。これはあなたのFacet5の意志と配慮に関するスコアを基にしています。

オリエンテーション: Sample 1

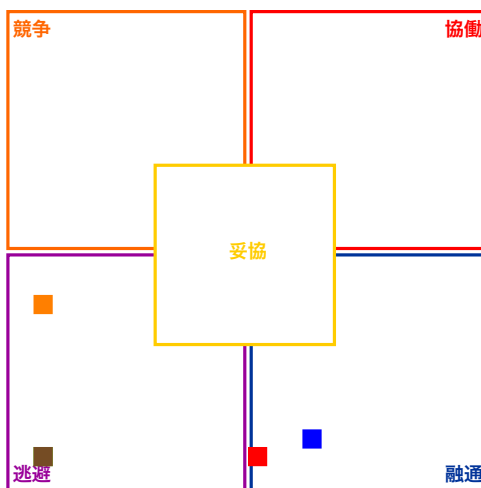


Sample 1

要求されない限りは、滅多に自分の見解を述べませんし、論争は避けます。状況を利用することはなく、自分のニーズを守るために引き下がります。

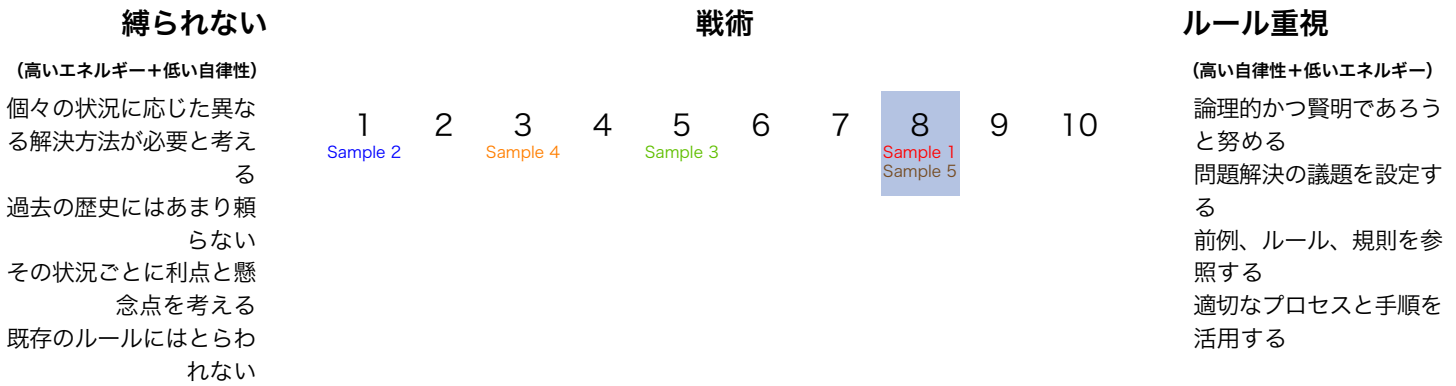
本チャートは、他のチームメンバーと対比したあなたがとりやすい行動の傾向を示しています。キーカラーの示す人に関しては2ページでご確認ください。

オリエンテーション: Facet5スコア



## 好む駆け引きのスタイル

本チャートではあなたが問題解決をする際に自然に取るスタイルの傾向を分析しています。



**Sample 1**

ルールや手順を知っており、適切に活用する。他の人に任せる心づもりがある

## バランス感覚

本チャートはチーム内に対立が生じた時に、あなたとあなたのチームメンバーがどのような反応を示すかの予想傾向を示しています。



**Sample 1**

激しく感情を出すことがあります。問題を自分個人にあてられたものとしてとらえ、過度に反応し、物事を曲解します。

**以下のように見られるかもしれません：**

- ・ 恐れ、対立を避ける
- ・ 自意識過剰で不自然な社交性
- ・ 自分と相手の立場のバランスを保とうとして混乱する
- ・ やり方にやや一貫性がない

凡例  
  予想



## 協働...

次の表は、あなたがチームメンバーとより効果的に仕事をするための方法をまとめたものです。各ドメインには4つの記述が含まれています。S：人間関係の強みR：一緒に仕事をする上であなたが直面する可能性のあるリスクF：この人と仕事をするときにあなたが感じるかもしれないフラストレーションC：課題、人間関係をどのように構築する方法。

	意思決定	実行、コラボレーション	アイデアの創出	評価	バランス感覚
Report, Sample 2	<p>S: あなたたちはともに、柔軟性があり相手に自分の考えを押し付けけない</p> <p>R: あなたたちは、なかなか意見が一致せず、不必要に言い争う</p> <p>F: あなたは、目的が明確でなく、意思決定ができないことにフラストレーションを感じることもある</p> <p>C: 決定と責任に関する期限について同意する</p>	<p>S: あなたはアイデアを構築し、相手は行動に移す</p> <p>R: 相手は急いで先に進むため、あなたは貢献する機会を逃すことがある</p> <p>F: あなたは、相手が関与し、行動する必要性に圧倒され、急かされていると感じることがある</p> <p>C: 自分の考えや懸念を熱意を持って伝え、配慮あるアプローチで相手の行動を導く</p>	<p>S: あなたは実用主義を維持し、相手はあり得ることを熟考する</p> <p>R: あなたたちは、自分のアイデアにワクワクすることなく、過剰に実用主義のように映ることがある</p> <p>F: あなたは、相手が物事が複雑にし、ビジネスについて考える気はないと感じることがある</p> <p>C: 意思決定の前に、いつもと違うアイデアを検討する。そのアイデアが実行可能もしくは実行不能であると考える理由を説明する</p>	<p>S: あなたは、相手のイノベーションのためにプロセスと構造を提供する</p> <p>R: あなたたちは、大きな変更が必要であることや、その価値に同意しないことがある</p> <p>F: あなたは、相手が頼りない、集中力がないと感じることがある</p> <p>C: 変更のメリットを論理的に評価し、その影響を確実に理解する</p>	<p>S: あなたたちはともに、リスクや問題への対応が早く、警戒心を持つ</p> <p>R: あなたたちはリスクや脅威を誇張し、不必要に心配する</p> <p>F: あなたは、機会を掴めず、リスクを回避し、機会を逃し、過度なストレスを生み出すことがある</p> <p>C: 正しいバランス感覚を維持するために、外部からのフィードバックを求める。正当な懸念が早めに提起されるようにする</p>
Report, Sample 3	<p>S: あなたたちはともに、柔軟性があり相手に自分の考えを押し付けけない</p> <p>R: あなたたちは、なかなか意見が一致せず、不必要に言い争う</p> <p>F: あなたは、目的が明確でなく、意思決定ができないことにフラストレーションを感じることもある</p> <p>C: 決定と責任に関する期限について同意する</p>	<p>S: あなたはアイデアを熟考することを好み、相手は話し合うことを好む</p> <p>R: あなたたちは、思うようなコミュニケーションが取れず、相手は意見を聞いてもらっていないと感じることがある</p> <p>F: あなたは、相手が物事を十分に検討せず、速く進めすぎると感じることがある</p> <p>C: アイデアを共有し、定期的に話し合いの時間を設けることで、意見の調整をする</p>	<p>S: あなたはアイデアを検討し、相手は現実的でタスクに重点を置く</p> <p>R: あなたたちは、シンプルな解決策のために妥協することがある</p> <p>F: あなたは、相手が共感を持たず、単純な理解しかできないと感じることがある</p> <p>C: 意思決定の際に、人や人間関係への影響を含め、大局的に物事を判断する</p>	<p>S: あなたは、相手の柔軟なアプローチとイノベーションの必要性に対してプロセスをもたらす</p> <p>R: あなたたちは、変更の必要性や実行方法について同意しないことがある</p> <p>F: あなたは、相手が気が散りやすく、貫徹しないと感じることがある</p> <p>C: 普通とは違うアイデアのメリットを評価する。このアイデアを同意した計画に照らしてチェックする</p>	<p>S: あなたたちはともに、リスクや問題への対応が早く、警戒心を持つ</p> <p>R: あなたたちはリスクや脅威を誇張し、不必要に心配する</p> <p>F: あなたは、機会を掴めず、リスクを回避し、機会を逃し、過度なストレスを生み出すことがある</p> <p>C: 正しいバランス感覚を維持するために、外部からのフィードバックを求める。正当な懸念が早めに提起されるようにする</p>

	意思決定	実行、コラボレーション	アイデアの創出	評価	バランス感覚
Report, Sample 4	<p>S: あなたたちは、協力して代替案を練り上げることができる</p> <p>R: あなたたちは、あまりにも簡単に自分の考えを変えることがある</p> <p>F: あなたは、目標がなかなか定まらずにフラストレーションを感じる</p> <p>C: 決定に関して枠組みと期限を設定する</p>	<p>S: あなたはアイデアを構築し、相手は行動に移す</p> <p>R: 相手は急いで先に進むため、あなたは貢献する機会を逃すことがある</p> <p>F: あなたは、相手が関与し、行動する必要性に圧倒され、急かされていると感じることがある</p> <p>C: 自分の考えや懸念を熱意を持って伝え、配慮あるアプローチで相手の行動を導く</p>	<p>S: あなたはアイデアを検討し、相手は現実的でタスクに重点を置く</p> <p>R: あなたたちは、シンプルな解決策のために妥協することがある</p> <p>F: あなたは、相手が共感を持たず、単純な理解しかできないと感じることがある</p> <p>C: 意思決定の際に、人や人間関係への影響を含め、大局的に物事を判断する</p>	<p>S: あなたたちはともに、慎重かつ計画的であり、急進的なものよりも既知のものを好む</p> <p>R: あなたたちは、変化に対応するのが遅く、変化を積極的に遮断することがある</p> <p>F: あなたたちは、新しい取り組みから取り残され、変化が自分に向けられていると感じることがある</p> <p>C: アプローチを選択する前に、新しい選択肢を評価する。良い影響を与える最適な方法へと導く</p>	<p>S: あなたは慎重で警戒心があり、相手は自信と一貫性がある</p> <p>R: あなたたちは、問題の重要性や、リスクに繋がるその影響について同意しないことがある</p> <p>F: あなたは、相手が独りよがりに対応不足と感じることがある</p> <p>C: 自分の視点を確認するために、フィードバックを求める。エビデンスと前例を探す。</p>
Report, Sample 5	<p>S: あなたたちはともに、柔軟性があり相手に自分の考えを押し付けけない</p> <p>R: あなたたちは、なかなか意見が一致せず、不必要に言い争う</p> <p>F: あなたは、目的が明確でなく、意思決定ができないことにフラストレーションを感じる</p> <p>C: 決定と責任に関する期限について同意する</p>	<p>S: あなたたちはともに、アイデアを検討してから、すぐに実行に移す</p> <p>R: あなたたちは、アイデアを共有したり、一緒に構築したりすることはなく、単独で考えること好むことがある</p> <p>F: あなたは協力や価値の共有の機会を逃していると感じることがある</p> <p>C: 考える時間を制限し、実行に移すことに集中する。相手と早めに、そして頻繁に話し合う</p>	<p>S: あなたはアイデアを検討し、相手は現実的でタスクに重点を置く</p> <p>R: あなたたちは、シンプルな解決策のために妥協することがある</p> <p>F: あなたは、相手が共感を持たず、単純な理解しかできないと感じることがある</p> <p>C: 意思決定の際に、人や人間関係への影響を含め、大局的に物事を判断する</p>	<p>S: あなたたちはともに、慎重かつ計画的であり、急進的なものよりも既知のものを好む</p> <p>R: あなたたちは、変化に対応するのが遅く、変化を積極的に遮断することがある</p> <p>F: あなたたちは、新しい取り組みから取り残され、変化が自分に向けられていると感じることがある</p> <p>C: アプローチを選択する前に、新しい選択肢を評価する。良い影響を与える最適な方法へと導く</p>	<p>S: あなたたちはともに慎重ながら、あなたはより慎重で、リスクを非常に重視する</p> <p>R: あなたたちは、不必要な心配をして、リスクを避けることがある</p> <p>F: あなたは、周りの出来事に過剰に反応することで、自分にも他者にも問題を生じさせることがある</p> <p>C: フィードバックを求めることで、バランス感覚を保ち、過剰反応を避けるために対応を計画する</p>

## レビュー者のコメント

このページはTeamScapeに基づいた話し合いで得た気づきを記入するのにご利用ください。

同僚が感じるあなたのチームに  
貢献していない活動

同僚が感じるあなたのチームに  
貢献した活動