BRAINRoad

組織コンサルティングプログラム

脳を知り、人を知り、行動を変え、組織の未来を創る

経営理念・係数計画・人材特性・現場行動を
一本の線でつなぐ組織実行支援プログラム

BRAINRoad株式会社

理念も、数字も、人材もある。それでも組織は動かない

経営理念	係数計画・KPI	現場行動
会社が目指す姿	成果を確認する数字	社員の日々の仕事
抽象的な言葉で止まる	経営陣・管理者だけの数字になる	目の前の作業が優先される

課題の本質は、この3つが一本の線でつながっていないこと

多くの企業に共通する8つの課題

課題	現場で起きていること
1　人手不足・採用難	一人ひとりの強みを十分に活かせていない
2　理念の形骸化	行動指針が抽象的で、日々の判断につながらない
3　係数計画との分断	自分の仕事が、どの数字に影響するのか見えない
4　管理者への集中	通常業務・指導・改善・トラブル対応を抱え込む
5　現場情報の停滞	社員の声を集め、経営判断へつなぐ仕組みがない
6　離職・孤立・摩擦	相手との違いを理解しないまま会話を増やしている
7　研修が定着しない	理解しても、日常業務へ戻ると元の行動へ戻る
8　AI時代の実行力不足	情報は得られても、判断・実行・継続は自動化されない

社員の能力ではなく、力を活かす仕組みが不足している

社員側で起きること	管理者側で起きること
自分の強みや役割が分からない	現場作業と管理業務を同時に抱える
一律の指導が合わない	部下と落ち着いて話す時間がない
指示された仕事だけを行う	改善活動が後回しになる
意見を言っても変わらないと感じる	経営陣と現場の間で板挟みになる

必要なのは、社員へ役割を分担し、情報と改善が循環する仕組み

一般的な解決策は正しい。しかし単発では行動が続かない

一般的な方法	落とし穴
理念を掲示・唱和する	伝えたことで浸透したと考えてしまう
行動指針を経営陣が決める	現場には“上から与えられた仕事”として届く
目標数字・KPIを設定する	誰が・何を・どう行うかが決まっていない
社員研修を実施する	理解したことを、できるようになったと捉える

会議やシステムを増やしても、人の行動は自動的に変わらない

一般的な方法	落とし穴
会議を増やす	日程調整・資料・報告が新しい負担になる
管理者へ改善を任せる	個人の能力と努力へ依存し、管理者が疲弊する
コミュニケーションを増やす	受け取り方の違いにより誤解が増えることもある
AI・システムを導入する	仕組みを変えれば行動も変わると考えてしまう

知る → 実行する → 確認する → 改善する → 習慣化する、までが必要

“理解させる研修”から、“実行し定着させる仕組み”へ

一般的な企業研修	BRAINRoadプログラム
全員へ同じ内容を教える	一人ひとりの脳の使用傾向を把握する
知識・スキルの習得が中心	気づき・行動・継続・習慣化まで設計する
研修当日の理解を重視する	研修後の現場実行を重視する
講師や経営陣が答えを示す	現場社員の情報と提案を集める
抽象的な行動目標になりやすい	誰が・何を・どのように行うかを明確にする
一時的な意識変化で終わりやすい	45日単位で実行・確認・改善する
経営計画と別に実施される	理念・係数計画・現場行動をつなげる
管理者が中心となって進める	経営陣・管理者・社員へ役割を分担する

BRAINRoadは、脳・人・組織・行動を一本につなぐ

段階	実施内容
1　脳を知る	人が情報を受け取り、判断し、行動する仕組みを学ぶ
2　自分・相手を知る	脳傾向性診断で思考・判断・コミュニケーション傾向を知る
3　現在地を知る（脳使用傾向）	個人・チーム・組織の特徴を分析する
4　目的地を定める	経営理念・行動指針・係数計画・KPIを確認する
5　行動を決める	現場のSWOTを集め、実行可能な行動へ変換する
6　実行・確認する	45日間の実行と節目ごとのPDCAを行う
7　習慣化する（小脳へ書込み）	成果行動を通常業務・社内ルールへ移す

人は“分かった”だけでは変わらない

行動変化の段階	BRAINRoadの設計
気づく（メタ認知）	自分の現在の傾向を診断で確認する
理解する（脳機能P:プラン）	新しい行動が必要な理由を脳の仕組みから理解する
小さく試す（脳に優しいD:動く）	誰が・何を・いつ・どのように行うかを具体化する
確認する（C:チェック）	7日・15日・30日・45日に実行状況を確認する
修正する(A：アクション)	できない人を責めず、実行できなかった原因を分析する
繰り返す（小脳への書き込み	成果が出る方法へ修正し、通常業務へ組み込む

慣れた思考や行動へ戻ろうとする“Brain Barrier”を、反復と改善で越える

診断は優劣を決めるものではなく、現在地を知るもの

分析階層	確認する内容	活用先
個人別	思考・判断・情報の受け取り方・強み・負担	自己理解・指導方法
チーム別	傾向の偏り・不足する役割・コミュニケーションリスク	役割分担・チーム編成
組織全体	管理者層と現場の違い・意思決定・組織文化の特徴	組織運営・人員配置

「なぜ分かってくれないのか」から
「情報の受け取り方が違うのかもしれない」へ

理念を、現場が実行できる8つの行動へ翻訳する

入力する情報	BRAINRoadが行うこと	経営陣が決めること
経営理念・行動指針	抽象的な言葉を具体的な判断基準へ整理	会社全体で共有する行動指針決定
係数計画・KPI	数字と日々の業務との因果関係を整理	優先して改善する数字とテーマ
社員SWOT・改善案	重複・緊急性・重要性・実行可能性で統合	最初の45日間で実行する具体的行動

理念＝行動指針 × 具体的行動 （改善候補）

現場の声を集め、実行可能な案へ変える

段階	担当	内容
1　情報収集	社員・管理者	強み・弱み・機会・脅威・改善案を提出（用紙有）
2　整理・統合	BRAINRoad	類似意見をまとめ、緊急性・重要性・実行可能性を分析
3　具体化	BRAINRoad	担当・方法・時間・確認指標まで行動へ落とし込む
4　最終決定	経営陣	理念・方針・係数計画との整合性を確認して承認
5　実行・改善	社員・PDCAチーム	45日間実行し、節目ごとに確認・修正する

8行動は、“誰が見ても実行の有無が分かる”形にする

決める項目	確認する問い
目的	なぜ、この行動を行うのか
担当	誰が責任を持ち、誰が支援するのか
内容	何を行えば実行したと言えるのか
時期・頻度	いつ、何回、どのタイミングで行うのか
方法・時間	どのように、どの程度の工数で行うのか
指標	どの数字・記録・変化で成果を確認するのか

「意識する」「頑張る」で終わらせない

45日PDCAで、“分かった”を“できる”へ変える

時点	確認内容	BRAINRoadの支援
開始日	目的・担当・方法・確認指標を共有	実行計画表・チェック表を提供
7日目	実際に開始できているか	未着手理由を整理
15日目	負担・勤務形態・実行上の問題	方法や担当の修正案を提示
30日目	中間結果と継続可能性	KPI・記録・現場の声を見える化
45日目	成果と次の対応	結果レポートと次回案を作成

できない人を責めるのではなく、できなかった仕組みを改善する

成果が出た行動を、通常業務へ移す

45日後の判断	次の対応
標準化	成果が確認できた行動を、マニュアル・社内ルールへ移す
修正継続	実行方法や担当を直して、次の45日も継続する
継続観察	判断に必要なデータを追加して経過を見る
入替え	効果が低い行動を外し、別の改善行動へ入れ替える

小さな行動を繰り返し、意識しなくても実行できる状態へ

組織改革を止めないために、役割を明確にする

担当	主な役割
経営陣	理念・目的地・係数計画を示す／行動を最終決定する／結果を判断する
幹部・管理者	目的を現場へ伝える／担当と役割を確認する／進行状況を確認する
現場社員	現場の事実と改善案を出す／決定行動を実行する／結果を報告する
BRAINRoad	診断・分析・整理・行動設計・見える化・45日PDCA伴走を行う

経営陣が方向を示し、社員が実行し、BRAINRoadが両者をつなぐ

8段階の導入スケジュール一覧

顧客企業とBRAINRoadの担当範囲を、実行単位で確認

段階	主な内容	顧客企業の主な役割	BRAINRoadの主な役割	期間目安
①	理念・行動指針の確認	理念・係数計画・課題を提示	ヒアリング・関係整理	1〜2週間
②	全員の脳傾向性診断	社内案内・診断実施	QR発行・データ管理	2〜3週間
③	個人別・チーム別分析	組織図提出・結果確認	診断分析・レポート作成	2〜4週間
④	SWOT・PDCAチーム形成	勤務条件確認・編成承認	診断に基づく編成提案	1〜2週間
⑤	行動指針への具体案	SWOT・改善案を提出	用紙作成・意見回収支援	1〜2週間
⑥	具体案の整理・統合	内容確認・最終決定	具体的行動を整理	2〜3週間
⑦	具体的行動・PDCA	実行・確認・改善・判断	第１クール45日結果の見える化へ	45日
⑧	動画研修	視聴環境整備・動画視聴	動画提供・実践との接続	①〜⑦と並行

会社の未来を決めるのは経営陣。現場情報と行動を生み出すのは社員。両者をつなぎ、定着まで伴走するのがBRAINRoadです。

BRAINRoadプログラム　月別役割分担スケジュール（詳細）

縦軸：導入月　｜　横軸：企業側経営幹部・企業側社員・BRAINRoad

月	企業側　経営幹部	企業側　社員	BRAINRoad
1か月目	方向を示す ・経営理念・行動指針・係数計画・KPIを提示 ・現状課題と優先テーマを共有 ・組織図・人員配置表を提出	目的を理解する ・診断対象者数と現状情報記入シートを作成 ・脳傾向性診断テスト実施を承諾 ・動画研修『エントリーコース』	現在地を整理する ・経営ヒアリング ・理念・行動指針・係数計画の接続状況を確認 ・導入計画・診断準備
2か月目	診断方針を支える ・診断は人事評価に使わないことを明示	全員が診断を受ける ・動画研修『スタートアップコース』 ・視聴後、診断テストを期限内に実施	診断を実施する ・QRコード発行・実施管理 ・個人別データを回収 ・動画研修を提供
3か月目	分析結果を確認する ・個人／チーム／全体分析を確認 ・SWOT／PDCAチーム編成条件を提示	自分と相手を理解する ・個人分析レポートを確認 ・動画研修『ベーシックコース』	人と組織を分析する ・個人別・チーム別・組織全体分析 ・分析レポートとオンライン説明会 ・SWOT／PDCAチーム編成案
4か月目	チーム編成を承認する ・8つの行動指針を確定 ・社員へ取組目的を伝える	現場の事実と案を出す ・SWOT／PDCAチームへ参加 ・行動指針への具体案・改善案を提出 ・動画研修『アドバンスコース』	現場情報を集める ・個人別の具体案アンケートを作成 ・チーム役割表・回答例を作成 ・提出内容を回収
5か月目	実行内容を決める ・理念・係数計画との整合性を確認 ・最初の8行動・担当者・KPIを最終決定	実行条件を確認する ・具体案・改善案回収の事実確認 ・担当・方法・時間・記録方法を確認 ・動画研修を継続	行動へ翻訳する ・意見を分類・統合・優先順位づけ／データ化 ・第1回45日実行案を設計 ・ナインマトリックスを作成
6か月目	実行を支援する ・8行動の開始を正式決定 ・必要な時間・権限・環境を整える	8行動を実践する ・担当行動を開始し記録 ・7日・15日・30日の確認へ参加 ・問題点と改善案を報告／動画研修継続	45日PDCAを伴走する ・実行計画表・チェック表を提供 ・7日・15日・30日の確認 ・停滞原因を整理し修正案を提示
7か月目	結果を判断する ・45日結果を確認 ・標準化・修正継続・観察・入替えを決定 ・次の8行動を承認	結果を振り返る ・45日目の振り返りへ参加 ・できたこと・できなかったことを共有 ・成果行動を通常業務へ移す	結果を見える化する ・45日結果レポートを作成 ・標準化・改善案を提案 ・次回45日サイクルを設計

運用ポイント：動画研修は1〜4か月目にエントリーからアドバンスまで実施。第1回45日サイクル終了後は、45日ごとに新しい8行動へ更新します。

導入効果は、経営陣から現場まで広がる

対象	期待される効果
経営陣	理念と係数計画を現場行動へ接続／現場情報に基づく判断／管理者依存の軽減
管理者	特性に合わせた指導／役割分担／トラブル対応中心からチーム運営へ
現場社員	自分の強みを理解／仕事と理念・数字の関係を理解／会社を良くする一員へ
組織全体	情報循環／経営参加意識／改善の継続／自ら考え実行・改善する組織へ

BRAINRoadプログラムコンサル｜自動見積計算

BRAINRoad株式会社　黄色セルに入力すると、6か月予算と見積書が自動更新されます。

お客様・見積情報

お客様名	株式会社〇〇
見積番号	BR-2026-001
見積日	2026年9月3日
見積有効期限	発行日より30日間
担当者名	作野 心道

料金計算用入力　―黄色セルのみ入力してください

診断・個人分析人数	30	名	診断・個人分析の対象者数
チーム数	3	チーム	分析対象となるチーム数
1チームの平均人数	10	名	チーム分析単価の算定に使用
実践プログラム数	1	本	作成する実践プログラム数
実践プログラム対象人数	30	名	1プログラムあたりのアンケート対象人数
継続支援月数（7か月目以降）	-	か月	不要の場合は0
旅費・交通費等	-	円	必要に応じて入力
値引額	-	円	不要の場合は0
備考	例：オンライン中心／訪問時の交通費は別途精算		

自動計算結果

基本コンサル料金	¥600,000
診断・個人分析料金	¥450,000
チーム分析単価	¥30,000
チーム分析料金	¥90,000
実践設計単価	¥200,000
実践プログラム設計料金	¥200,000
継続支援料金	-
旅費・交通費等	-
小計	¥1,340,000
値引額	-
税抜合計	**¥1,340,000**
消費税	¥134,000
税込総額	**¥1,474,000**
6か月の月平均（税抜）	**¥223,333**
支払全期間の月平均（税	**¥223,333**

見積書シートは、この入力内容と計算結果を自動反映します。入力後、そのまま印刷・PDF保存してお客様へ提示できます。

社員30名　3チーム（部署）の場合の１例です。
契約期間６ケ月（最低契約期間適用）

戦略を考える企業は多い。

実行し続けられる企業は少ない。

経営理念を、掲げる言葉から実践する行動へ。
係数計画を、経営陣だけの数字から全社員の行動へ。
改善活動を、一時的な取組から継続的な組織の仕組みへ。

BRAINRoad
株式会社