

アートを、社会の中で**誰もが使える**実践へ

—— 「センス」で説明を止めず、実践・判断・継承・事業をつなぐ ——

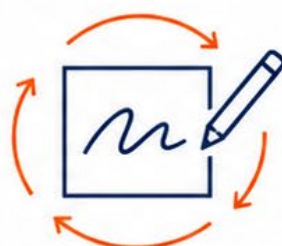
01



特別な人だけのものにしない

アートを、生活と仕事の中で
誰もが学び、試せる手段として
ひらく。

02



「センス」で終わらせない

何に触れ、何を形にし、
何が返り、何を見直したかを
たどれるようにする。

03



良い関わりと新しい仕事へ

実践を一回の体験で終わらせず、
判断・継承・業態づくりへ
つなぐ。

実践の流れ — アートを社会の力にしていくプロセス —



触れる



形にする



応答を受ける



見方をつくり直す



判断する



次へ残す

自分の考えを通すためではなく、**自分の考えをつくり直すために、形にする。**

歴史の中で、アートは**社会**とどう関わってきたか

—— 生活・制作・学び・参加・仕事の関係は、時代ごとに組み直されてきた ——

01



生活・信仰と一体

表現は、祈り・記憶・
共同体の営みと
結び付いていた。

02



工房と技能継承

制作は、学習・道具・
協働によって
支えられてきた。

03



生活と仕事を
問い直す

近代以降、つくること
と暮らし・労働の関係
が問われた。

04



参加と共同制作

つくる人と受け取る人
の境界が見直されて
きた。

05



仕事・事業へ接続

表現の働きを、
社会実装へつなぐ
試みが広がっている。

アートは社会から切り離されていたのではなく、**社会との関係の持ち方が変化**してきた。

誰もが参加できる条件を整える

—— 「誰でも参加できる」とは、同じ方法を全員に求めることではない ——



参加の権利

楽しむ・表現する・鑑賞する機会を、
特定の人だけに閉じない。



複数の表現方法

描く、話す、並べる、動かすなど、
参加方法に幅を持たせる。



公開しない自由

参加を見送る、途中で止める、
公開を断る選択も尊重する。



専門性と対価の尊重

アーティストや支援者の知識・
時間・労働を正當に扱う。



参加のしやすさは、
本人の資質だけでなく、
道具・時間・支援でも
変わる。

入口をひらくことと、専門性をなくすことは違う。

「センス」で説明を止めない

—— 直感を否定せず、学べる過程を見えるようにする ——

01



何に触れたか

何が気になり、
何を見たのか。

02



何を形にしたか

図・文章・試作・動き
などで外に出す。

03



何が返ってきたか

他者・素材・現場からの
応答を受け取る。

04



何を見直したか

見方・問い・価値仮説の
変化を確かめる。



直感を否定しない



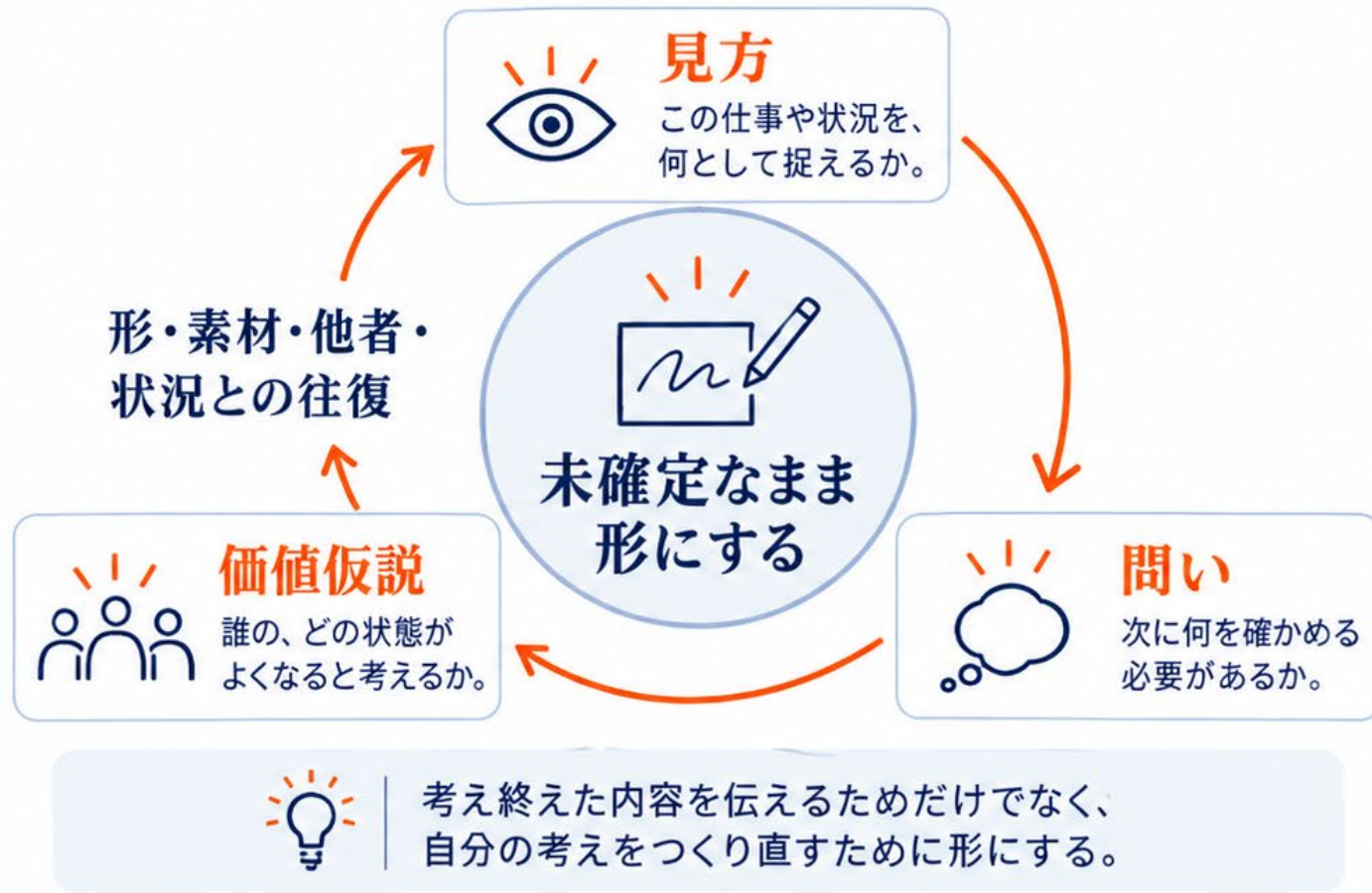
説明をそこで止めない

再現したいのは、
同じ答えではなく、
考えが更新される過程。

「うまくできた」より先に、「何が起きたか」をたどれるようにする。

ビジネスパーソンのためのアート思考

—— 未確定なまま形にし、その往復から見方・問い・価値仮説をつくり直す ——



アート思考は、答えづくりの前に、**前提をつくり直す**実践である。

一仕事での実践プロセス

——— 日々の仕事の中で、アート思考をどう使うか ———

01



入口

一つの仕事・
場面を選ぶ。

02



形にする

いまの理解を
外に出し、
空白も残す。

03



応答を受ける

賛成だけでなく、
違い・違和感も
受け取る。

04



描き直す

前提そのものを
見直す。

05



判断する

事実・条件・影響
を確かめて
選ぶ。

06



次へ残す

結果と学びを、
次の仕事へ
継承する。

確認したい3点



見方は変わったか



問いは深まったか



何を次へ残すか

アート思考は、体験で終わらせず、**判断と継承**へつなぐ。

良い関わりが**巡る**とは何か

—— 一人の気づきを、一回の出来事で終わらせない ——



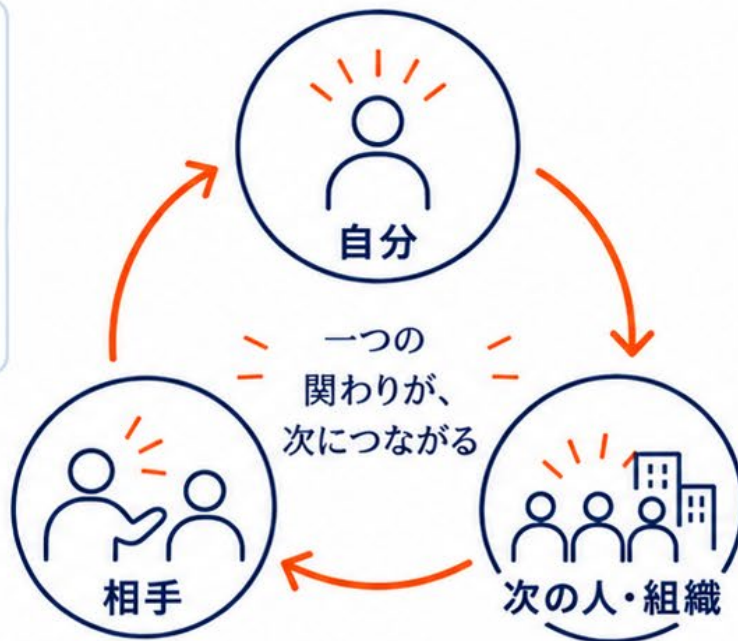
選ぶ

相手が状況を理解し、
選択しやすくなる。



支え合える

一人で抱えず、
別の人と扱える
ようになる。



賛成や快適さだけでなく、
異議や違いも含めて関係をつくる。



伝えられる

必要なことを、
他の人にも
伝えやすくなる。



引き継げる

得られた理解や手段が、
次の関わりにも
使われる。

良い関わりとは、**相手が次の人とよりよく関われる状態**まで含む。

判断デザインとAI活用への接続

—— アート思考で開いた前提を、確認・判断・実行へつなぐ ——

01 アート思考



形にする



応答を受ける



見方・問い・価値仮説
を更新する



02 判断デザイン



事実を確かめる



条件と影響を比べる



何を選ぶかを決める



03 AI活用



AIが支援できること



形づくり支援



比較・整理



問いの候補づくり

人と組織が残すこと



事実確認



判断



結果確認

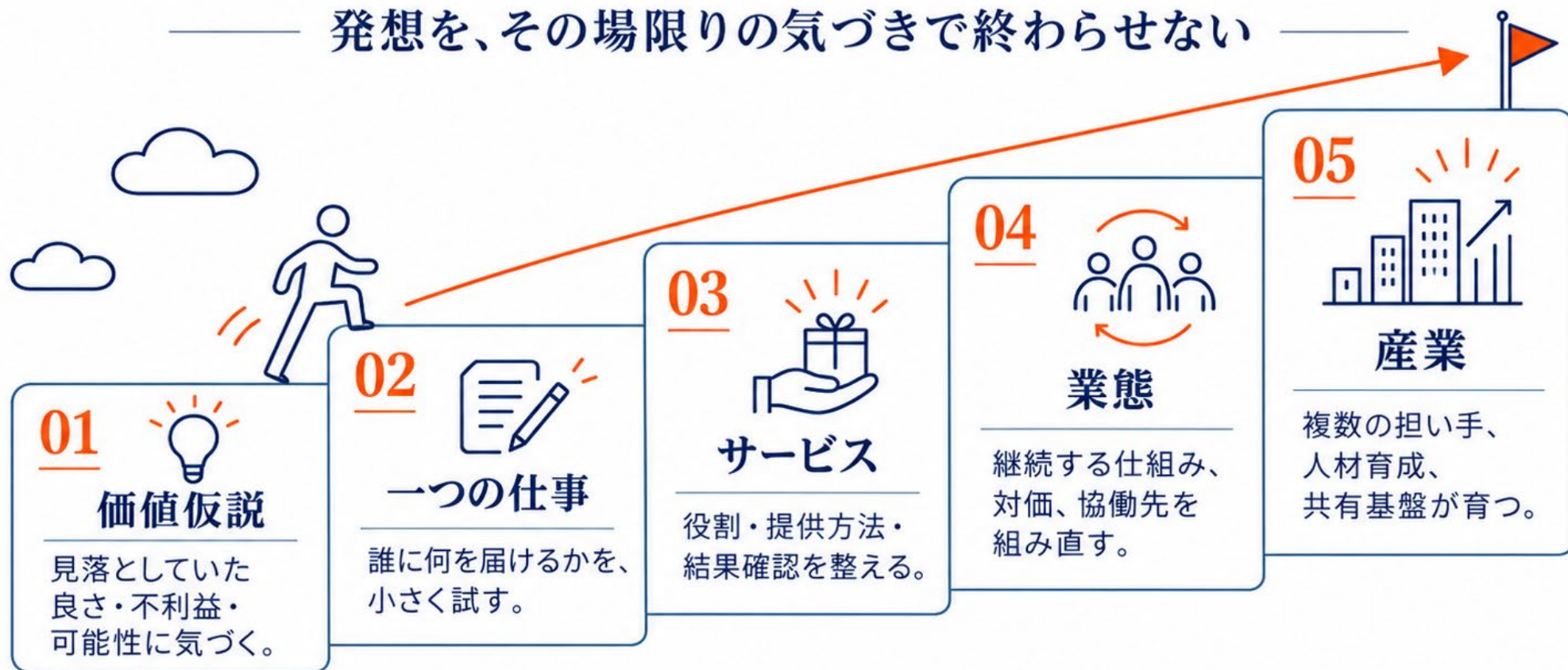


AIは、現実との往復を省略するためではなく、**進める補助**として使う。

前提づくり、判断、実行、結果確認を**切り離さずにつなぐ**。

新しい仕事・業態・産業へつなぐ

発想を、その場限りの気づきで終わらせない



考える視点 — 新しい仕事・業態・産業につなぐために、次の観点から検討する



便益



負担



対価



継続条件

新しさだけでなく、**続けられる仕組みまで設計する。**

再現・検証・更新できる**実践基盤**へ

—— 確立したいのは、同じ答えではなく、学びと実践の基盤である ——

01



手引き

使う場面、使わない
場面、進め方を示す。

02



記録

最初の形、応答、
判断、結果を残す。

03



支援者

参加を支え、
結論を誘導しない。

04



検証

何が起き、何が
起きなかったかを
確かめる。

05



改訂

限界や誤りに応じて
方法を更新する。

再現したいのは、同じ結論ではなく、
前提を見直し、判断し、次へ残す過程。



アートを、社会を少しでもよくするための、
ひらかれた手段の一つへ。



お問い合わせ・会社情報



33.8万人

のデータに基づく

組織で働く成人の研究と教育開発

組織行動科学®

Organizational-Andragogy®



お問い合わせ：
判断デザインラボラトリー



E-mail：
request@requestgroup.jp

【会社情報】 リクエスト株式会社

- 本社：〒160-0022 東京都新宿区新宿3丁目4番8号
京王フレンテ新宿3丁目4F
- 会社概要：<https://requestgroup.jp/corporateprofile>
- 代表取締役 甲畑智康：<https://requestgroup.jp/profile>
- 公式サイト：<https://www.requestgroup.jp/>

【企業概要】

リクエスト株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：甲畑智康）は「より善くを目的に」を掲げ、**980社・33.8万人**の働く人達のデータに基づいた組織行動科学®を基盤に、8つの研究機関からなる企業です。

組織行動科学®は組織で働く私達の思考と行動が「なぜ起こり・なぜ続くのか」を事業環境と歴史・経験から解明し、より善く再現する手段です。

リクエスト株式会社の8つの研究機関



Behavioral
Robotics®
(HOBiROA®) 総研



smart creative
management®
総合研究所



OrgLogLab®
(組織論理学®
研究センター)



XR HRD®
(AIAndragogy®)
研究センター



ABA
Operations
Research®
センター



人的資本開発
プランニング®
センター



判断デザイン
ラボラトリー



公共行動
研究室®

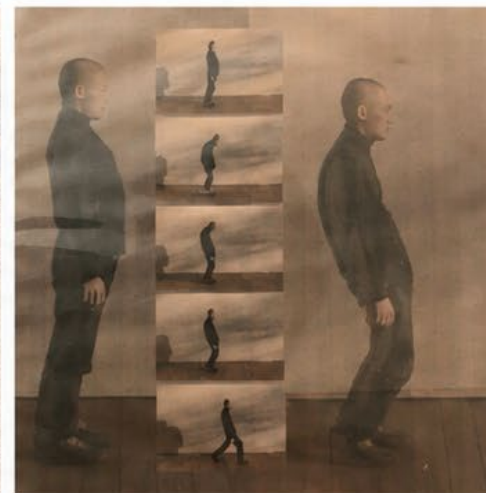
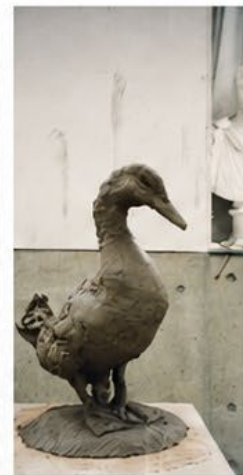
芸術実践から、 判断研究へ

代表・甲畑智康の原点 —

東京藝術大学での制作経験と、
現在の組織行動科学®・判断デザイン研究をつなぐ。

甲畑智康は、2003年に東京藝術大学美術学部を卒業し、
身体・空間・立体・素描・行為の制作を通じて、
既存の言葉だけでは捉えきれない現実に向き合ってきた。

その後、企業現場での人材育成・組織開発・判断研究へと
実践領域を広げ、現在は組織行動科学®を基盤に、
判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Proの
体系化を進めている。



①

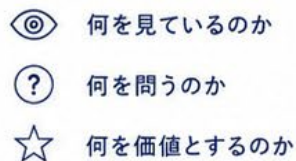
芸大時代の制作



身体・空間 立体 素描 行為

②

問いの継続



何を見ているのか

何を問うのか

何を価値とするのか

③

現在の研究・実践

- 組織行動科学®
- 980社・33.8万人のデータに基づく研究と実践
- アート思考＝判断前提生成
- 判断デザイン・判断経験設計・判断構造設計Pro

芸術の実践は、答えを急がず、
現実との関係をつくり直す経験だった。
そこから、アート思考を
『判断前提生成』として捉える
視点が生まれた。

正解がない仕事でも、 自分で判断し、前に進められる。



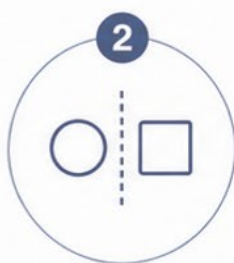
良い行動が生まれる上流には、必ず判断がある。

判断の質が、行動の質と成果を決める。



現場の事実を見る

目的に照らして、
何が起きているのかを
客観的に見る。



違いを捉える

理想と現状のギャップや
パターンの違いに
気づく。



判断する

基準に照らして、
何を優先し、何を
選ぶかを定める。



行動する

判断に基づいて、
自分で決めて
動き出す。



反応・結果を確かめる

相手の反応や結果を
確認し、事実を
集める。



判断基準を更新する

得られた事実から
基準を見直し、
精度を高める。

このサイクルが、判断できる組織をつくる。