

みんなで  
経営

自己申告型報酬制度  
ハンドブック

人の心を信じる

新しい時代の働き方

ハート  
ドリブン  
カンパニー

「会社だから」「上司が言ったから」

自分の心の声にフタをして、何かを諦めるようになったのはいつからだろう

指示命令に従ったり、偉い人の顔色を伺ったりするのが当たり前だと思ってたけど

私たちが本当に見つめなければいけないことは何だろう

仲間の笑顔が見たい、お客様に喜んでほしい、もっといい社会になってほしい

大事な想いは、いつだって自分の心の中にあるはずだ

”普通”とか”常識”とか、過去のやりかたは

全部自分たちの手で塗り変えてしまおう

心の声にしたがって、お客様や社会のことだけを見つめて

想いをまっすぐに貫ける時代を、自分たちの手でつくっていこう

Part  
1

## 自己申告型報酬制度とは

社員が役割と給与を自己申告して、それに対して会社が投資をする制度です。  
今までの時代の人事制度は、過去の実績について評価をして  
役職や給与が決定されるというものでしたが、  
自己申告型報酬制度では、各々が語る未来の夢に対して投資をします。

本制度においては評価や役職、マネジメントという概念はありません。  
各自が仕事の役割と報酬を決められる仕組みを通じて自分の仕事の価値と真剣に  
向き合い、全員が経営者目線で役割を全うすることになります。

側島製罐では、自己申告型報酬制度を通じて、  
人生という大事なものを会社に預けてくれた人が、仕事を通じて成長し、  
心豊かな人生を歩めるようにしたいと願っています。



## 今までの働き方



上司に許可されない限り、行動は禁止されている

## これからの働き方



MVVに沿っていて関係者の反対がない限り  
あらゆる行動が許可されている



Part  
2

## 自己申告型報酬制度の流れ



### Step1

各社員が先の半年間の業務内容と希望給与額を宣言※毎年3・9月実施



### Step2

投資委員会と社員で宣言内容の妥当性についての対話を行い、給与額を決定する



### Step3

投資委員会との対話で決定した給与額が半年間支給される



### Step4

毎月、各チームで進捗MTGを実施



### Step5

半年に一度宣言内容を更新し、投資委員会との対話を実施する

Part  
3

## 投資委員会とは

投資委員会は、みんなの役割と報酬の実現をサポートするチームです。

頑張っている想いが強ければ強いほど、人の視野は狭くなりがちです。

特に、給料という金銭的な報酬が絡んでくると自分のことについて、気付かないことも多くなっていきます。

そこで側島製罐では、役割と報酬の妥当性を検証する対話の場として半期に一度、「投資決定委員会」という対話の場を設けています。

投資決定委員会では、各自の申告の実現可能性を最大化するために対話をし、そのプロセスを経て最終的な役割と報酬の意思決定を本人がすることになります。

対話を通じて、認識できていなかった自分の良さに気付くこともあれば

逆に、自分では分かっていた改善点も見つかることもあります。

投資委員会のメンバーからは率直な感想と提案をお伝えしますが、

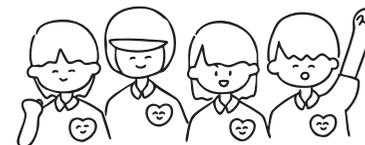
その目的はただ一つ「みんなが望む役割と報酬を実現していくこと」です。

投資委員会は申告内容に真剣に向き合って勇気をもって意見を出すので、

受け取る側も”自分”と真剣に向き合ってください。

投資委員会のメンバーはみんなのより良い未来だけを願って対話に臨みます。

Warm Heart



Cool Head



Part

4

## 覚悟の交換

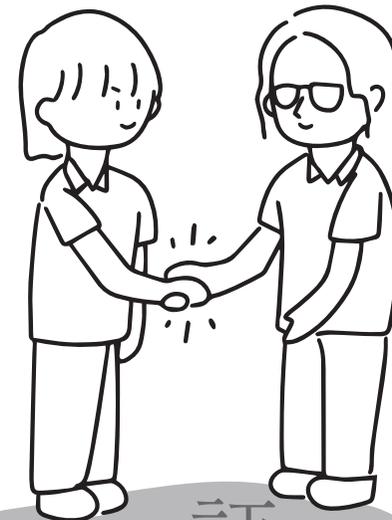
側島製罐の自己申告型報酬制度では「みんなで経営」と銘打っているとおり全員が経営者目線で、自分の仕事と向き合うことが求められます。経営者には本来、人を評価したり給与を決定する、あらゆる権利が集約されますが、そこには、経営者が経営に関する一切の責任を引き受ける役割を担っている、という背景があります。

側島製罐では、「仕事の楽しさや人の成長は裁量と責任からしか生まれない」という信念のもとで、各自が意思決定できる力を最大化していますが、それは、「経営者と社員による覚悟の交換」によって成り立っているものです。

”自己申告”とは、自由に何でも決められるということではありません。その権利の裏側には大きな責任があります。経営者には給与査定・人事評価で人をコントロールする権利を手放す覚悟を、社員には自分の存在意義・価値を自律的に証明し続けて経営に責任を負う覚悟を、それぞれが想いをもって経営と向き合っていくことが、「みんなで経営」の目指すところです。

## “自由”という権利には 価値を証明する“責任”が伴う

### 覚悟の交換



指示 勝ち負け 命令 他人軸 評価 上司 部下 決裁 年齢





## みんなで経営とは

「社長が言ったから」

「自分なんかにはできない」

「指示された通りにやります」

昔の側島製罐の仕事観は、主に他人軸で形成されていました。

各自が発する言葉の行間には、「自分にはどうしようもない」という諦念が含まれ、そのストレスのはけ口として誰かの粗探しをしたり悪口を言ったりすることも多く、経営状況が良くないこともどこか他人事で、雰囲気は悪く、“仕事のやりがい”や“チームワーク”とは程遠い状態にありました。

しかし、2021年にみんなで“MVV”をつくったことをきっかけに、側島製罐は大きく変わりました。

みんなが自分の言葉で仕事について熱く語るようになり、「自分たちで変えよう」という明確な意志を持って、みんなで会社を変えていきました。



「他人軸の生き方は卒業しよう。」

誰かのせいにして生きていても、自分の人生はやってきません。

何かと向き合うことを避けていても、

問題が自然に解決することはありません。

“報酬”を他人に依存している限り、現実是不本意なままです。

側島製罐では、各自が持っている“良心”を信じています。

みんなの心から溢れ出る想いに応えるために生まれたのが、自己申告型報酬制度であり、いまの側島製罐です。

みんなは小さな経営者として夢を実現する

会社はみんなの想いに投資をする

その輪の集合が新しい側島製罐になって

みんなの人生も、会社も、社会も、

自分たちの手で変えていきましょう。

大きな裁量と責任を持って意思決定を重ねることで

人は成長し、心豊かな人生を歩めるものだと思っています。

本当に良い仕事は、良い人生からしか生まれないのでから。

石川真也



