

一般社団法人十勝うらほろ樂舎

役職員賃金水準

人件費水準に関する基本方針

1. 基本方針（報酬ポリシー）

当社は、事業成長を支える人材への適切な投資を重要な経営課題と位置付けています。報酬は、個人の役割・責任・成果に基づき決定し、同業他社および同規模企業の市場水準を参考に、競争力のある水準の維持を目指します。

また、年功的要素に依拠せず、役割および成果に応じたメリハリのある報酬配分を基本方針とします。

2. 人件費水準の考え方

当社の人件費は、事業フェーズおよび財務状況を踏まえつつ、持続的な成長を実現するための投資として管理します。

現時点における報酬水準の目安は以下の通りです。

【モデル賃金】

| 職種・担当 | 月例賃金（平均） | 時給（平均） |
|---------------------------|------------|----------|
| 役員 （プロデューサー） | 580,001 円～ | 3,801 円～ |
| 事業責任者 （ディレクター） | 495,000 円 | 3,300 円 |
| 事業責任者補佐 （アシスタントディレクター） | 332,500 円 | 2,200 円 |
| コーディネーター （アソシエイト） | 225,000 円 | 1,500 円 |

なお、個別の報酬は役割や専門性等に応じて上記レンジを超えて設定する場合があります。

3. 報酬決定および改定プロセス

報酬は以下の要素を総合的に勘案し、個別に決定します。

- 担当する役割および責任範囲
- 保有スキル・経験および専門性
- 市場水準との比較
- 事業への貢献度および期待値

報酬改定は、定期的な評価および役割の変化に応じて実施します。

なお、組織の状況に応じて随時見直しを行う場合があります。

4. ガバナンスおよび見直し方針

人件費水準および報酬制度は、経営状況および外部環境の変化を踏まえ、継続的に見直しを行います。

見直しにあたっては、以下の観点を重視します。

- 市場競争力の維持・向上
- 組織の持続的成長への貢献
- 公平性および納得性の確保

なお、報酬決定においては画一的な基準に限定せず、合理性および説明可能性を担保した上で柔軟に運用します。

6. 補足

本方針は現時点における基本的な考え方を示すものであり、今後の事業成長および組織拡大に応じて変更される可能性があります。