

管理職任期制度規程

第1条（総則）

この規程は管理職任期制度の取扱いについて定めたものである。

第2条（定義）

この規程において「管理職任期制度」とは、あらかじめ一定の任期を定めて、管理職に登用する人事制度のことをいう。

第3条（目的）

管理職任期制度を実施する目的は以下の各号のとおりとする。

- 人材の有効活用を図ること。有能な人材に広く管理職登用への道を開くこと
- 人事面の活性化を通じて、企業に清新の気をみなぎらせること
- 部門経営計画に対するコミットメントを強化すること
- 管理職の自己啓発を図ること

第4条（対象）

この制度の対象となる管理職の職位は以下の各号のとおりとする。

- 本社の本部長、部長、課長
- 営業所長

第5条（任用の基準）

管理職に任用する社員は、原則として以下の各号のすべてに該当する者の中から選考するものとする。

- 職能資格等級が 以上であること
- 過去2年間の人事考課において総合評価が連続して「A」以上であること
- 心身共に健康であること

第6条（任期）

管理職の任期は2年間とする。

第7条（辞令）

管理職として登用された者に対しては辞令を交付するものとする。

第8条（業務計画表）

管理職として登用された者は、登用後2週間以内に以下の各号に定める事項を記載した「業務計画表」を総務部長宛に提出しなければならない。

- 部門経営計画および目標
- 部下個別の育成計画
- 自己啓発の取り組み

第9条（転任命令）

1. 任期の途中において、会社の都合により他の管理職位への転任を命令することがある。
2. 管理職は、正当な理由がない限り、他の管理職位への転任命令を拒否することはできない。
3. 転任の場合、任期は転任前および転任後の期間を通算するものとする。

第 10 条（再任の基準）

任期満了時に以下の各号に定める事項を総合的に評価し、再任（昇格・降格を含む）の可否を決定するものとする。

- 部門経営計画の達成状況
- 来期の部門経営計画の内容
- 部下の育成と動機付けへの取り組み
- 勤務の状況
- 自己啓発への取り組み
- 管理職としての人格、見識

第 11 条（再任の決定）

再任の可否は取締役会にて行うものとする。

第 12 条（降格者の再任用）

管理職に再任されなかった場合においても、本人の努力により再び管理職にふさわしい成績を収めたときは、管理職に再任することがある。

第 13 条（解職）

任期中といえども、以下の各号の一に該当するときは、任用を取り消し、解職を命じることがある。

- 業務目標の達成状況が著しく悪いとき
- 会社の指示命令に従わないとき
- 会社の規則規程に違反するとき
- 会社の信用と名誉を著しく傷つけたとき
- 故意または過失により、会社に著しい損害を与えたとき
- その他前各号に相当する行状のあったとき

付 則

この規程は 年 月 日より施行する。