

2017年7月14日

各位

株式会社ベルシステム24

「多様な働き方を実現する」新たな人事制度導入の第一弾施策として、  
**ベルシステム24、本年10月より、継続雇用期間が6カ月を超える  
コールセンター管理者・スタッフの有期雇用社員 約2.2万人を対象に、順次無期雇用化**

株式会社ベルシステム24(本社:東京都中央区、代表取締役 社長執行役員 柘植 一郎、以下:当社)は、全ての従業員が安心して長期にわたり働くことができる職場環境の創出を目的に、来年度以降を見据えた働き方改革に着手し、人事制度改定 第一弾として、改正労働契約法<sup>(※1)</sup>で定められた無期雇用化までの期間である5年を待たず、継続雇用期間6カ月を経過したコールセンターの現場管理者やスタッフ等の有期雇用社員約22,000人<sup>(※2)</sup>を、2017年10月より、順次無期雇用化します。

※1 同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年(2018年4月1日時点で5年となる有期雇用社員より対象)を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されるとする

※2 同法の要件対象者 約8,500人を含む

新人事制度については、段階的な導入を予定しています。来年度導入予定の第二弾となる新人事制度においては、対象となる従業員の職位に応じ、手当・賞与の支給や社内研修制度の利用、福利厚生の利用などの機会を提供し、自身のライフスタイルに合った働き方やキャリアアップの実現を支援します。加えて、従業員の多様なキャリア志向を実現するため、幅広い知識や技術、経験を求められる「ゼネラリスト型」のみが昇格の対象となっていた従来の制度を見直し、ゼネラリストを希望しない従業員に向け、特定職種における職能も昇格の対象とする「スペシャリスト型(仮称)」を導入、複線型のキャリアプランを新たに制定します。第二弾の制度改定にあたっては、試験的な先行導入を計画しており、社内での分析・検証を行った上で、来年度からの本格導入を目指します。

現在、労働市場においては、採用難であるといわれており、その理由の一つとして、当社は、介護・育児等の様々な事情を背景にした働き手の制約が増加し、働きたい人と働く機会との間にアンマッチがあると考えております。当社は、従業員の個別の事情に対応した柔軟な人事制度を構築し、最適な労働環境を提供することで、人材を安定的に確保し、長期的に雇用することでさらなるサービス品質の向上を実現し、事業の拡大を加速していきます。

当社は、2017年5月23日に発表した中期経営計画の柱の一つである「人材マネジメントの高度化」を視野に、昨年度までに、一定の職務に就く有期雇用社員300名弱を正社員化、転勤のない地域限定社員制度の導入、企業内保育所の設置、総務省より『テレワーク先駆者百選』に認定されるなど、様々な働き方改革を推進してきました。政府の掲げる『「正規」「非正規」の不合理な処遇の是正』といった方針等に対し、将来的には、いわゆる正規・非正規の区別を、廃止していく予定です。

今後も、多様な働き方と安定した雇用を実現する人事制度の整備を進めることで、全ての従業員が安心して長期にわたり働く事の出来る環境を創出していきます。

---

本文中に記載されている会社名、製品名は、各社の登録商標または商標です。

**【本件に関するお問い合わせ】**

株式会社ベルシステム24 ホールディングス 広報 IR 室

E-mail: pr@bell24.co.jp

TEL: 03-6893-9827