

# 企業の給与計算と 勤怠管理： システム導入ガイド

**dayforce** 一貫性ある給与計算サービスを  
世界で提供しています

**dayforce**



## 目次

<b>はじめに</b> .....	4
<b>開始するにあたって</b> .....	8
ベンダー選定のチェックリストを作成する前に、組織の既存の課題を検証してみましょう。	
<b>グローバルな給与計算ソリューションに求められるもの</b> .....	12
グローバルソリューションに投資する価値を検証する	
<b>グローバルな給与計算のためのビジネスケースを構築</b> .....	14
社内ステークホルダーと同じ目線に立つ	
<b>意思決定に際して</b> .....	16
最終的な選択をする前に、ベンダーに質問をする	

## はじめに

### 優れた給与計算プロバイダーとの連携

グローバル企業は、世界の各地域で展開する人材を管理する上で、さまざまな課題に直面しています。その中で重要なものは、給与計算業務を可視化することです。コンプライアンスを遵守した人件費の管理、さらには従業員一人ひとりに向けた一貫した給与計算エクスペリエンスを創出することが求められています。

人件費は、多くの企業にとって、最も管理しやすい費用の一つです。しかし、給与計算業務や人事システムが各拠点で異なる場合、複数の事業管轄地域にまたがる関連費用の管理には困難が伴います。また、給与計算のためのリソースは不足しがちで、その予算は変動し、また、法規制も地域によって大きく異なります。しかし、課題が明らかにされている一方で、買収で成長を続ける企業の大多数では、パッチワーク手法の事業運営に終始しているようです。

グローバル・ペイロール・アソシエーション (Global Payroll Association) によると、2021年の調査では、回答のあった企業の約22%が10社以上の給与計算プロバイダーを利用しており、70%がグローバルレポートにまとめるのに1日以上を要すると報告しています<sup>1</sup>。

---

「当社の事業規模は80億ドルですが、3つの個別ソリューションを持つことはリスクが大き過ぎると気づきました。給与計算を含め、コンプライアンスを遵守しない企業が新規業務を獲得することはできないからです。」<sup>2</sup>

SPIRIT'S HRシェアードサービス社シニアマネージャー、ジェームス・ブレネイス (JAMES BRENNEIS) 氏

---

複数の国で事業を展開する企業にとり、異なる給与計算ベンダーによる個々のサービスをワンシステムに統合することは、多くのメリットをもたらします。コンプライアンスの遵守と効率性への投資は、シェアードサービスとしての給与計算の役割においてグローバルなセンター・オブ・エクセレンスを実現することにも役立ちます。

グローバルな給与計算システムを提供するひとつのソリューションへの投資は、非常に有効な手段です。しかし、目標達成をサポートしてくれるベンダーをどのように見つければよいのでしょうか。ベンダーには、複数の国で給与計算を管理するという企業の抱える特殊な課題への理解が求められます。また、迅速かつ柔軟で拡張性に富んだ、ビジネスに応じたソリューションも必要とされます。

本ガイドは、グローバルな給与計算業務ベンダーを評価するフレームワークとして、また、目標と期待に沿いつつ社内関係者との調整の一助となるよう、編集したものです。

**次のような課題を解決する際に本ガイドをお役立てください。**

- グローバル給与計算ソリューションの戦略的評価
- 異なるソリューションが提供する主なメリットと価値の把握
- ベンダーへの的確な質問
- チームでの導入計画策定
- パートナーとして最適なベンダーを決定

それでは、お客様に最適な給与計算ソリューションを見つけるために、詳しく見ていきましょう。



---

「以前までのオペレーションは高リスクで運用されていました。人的コストとシステムコストが膨大な額に及んでいたのです。」<sup>3</sup>

エッセントラ社 (ESSENTRA) 人事部長レイチェル・マンドレー (RACHEL MANDLEY) 氏

---





## 開始するにあたって

### グローバル給与計算で直面する多くの課題

グローバル企業では、従業員の勤怠管理や報酬の支払いなど、日常業務の可視化が求められています。企業が拡大するにつれ、全世界の従業員の労働時間と報酬を把握することは、一層複雑になってきています。

また、異なるベンダーと協働することで、可視化が失われてしまう場合もあります。国の規制遵守と個人情報保護の二つの観点からも、各地域のコンプライアンス状況の把握が困難になります。さらには、様々なベンダーが介在することで、勤怠管理業務を同期、サポート、統合するための複数のソリューションが混在し、時間と労力の浪費にもつながってしまいます。

この状況に対処するためには、合理的なプロセスを導入し、従業員データの品質とグローバルアクセスを向上させる必要があります。この給与計算戦略を有効なものとするには、まず、すべての事業地域のデータをリアルタイムで把握することから始めます。これにより、古いデータに基づいた間違った給与情報のレポートを排除できます。統合レポートシステムを備えたひとつのグローバル給与計算エクスペリエンスを活用することで、事業の効率性と優れた意思決定を推進させることができます。

---

EYのグローバル給与計算調査では、回答者の60%が、グローバルな給与計算モデルが組織に大きなメリットをもたらすことについて、同意するまたは強く同意すると回答しています。」<sup>4</sup>

---

### 給与計算ソリューションにより実現できることは何か？

ひとつの拡張的ソリューションに投資することで、組織はビジネスに重要な価値を具体化させることができます。一元化された給与計算ソリューションは、オペレーション上のプロセスを改善し、ITシステムのメンテナンス負荷を軽減することに役立ちます。また、すべての事業地域の可視化、人件費管理、データ連結の強化を可能としてくれます。

## 法規制に対応し、給与計算と税務コンプライアンスをサポート

事業地域により異なる法規制への継続的対応には、フルタイムの業務体制が必要となるため、社内ポリシーにも考慮する必要があります。また、コンプライアンス遵守とリスク管理を継続するためには、企業や組織全体の管理フレームワークを構築する必要もあります。

## より深いインサイトで、より優れた人件費管理を実現

給与計算システムには、人件費以外の可視化も求められます。そのためには無駄に配分されたリソースや予算変動の要因の特定が求められます。統合的な記録システムの導入なしでは、給与計算システムが支出超過をコントロールできず、結果として財務目標が達成できない場合があります。

## 十分な情報を得た労務決定で、企業目標を達成

オペレーションコストを抑制するためには、組織全体の正確なデータ収集とレポートングにより、事業地域での報告義務を維持する必要があります。主要なステークホルダーに向けてグローバルに可視化された予算情報を提供することは、成長決定を促し、利益増加と損失回避にも役立ちます。

## データの正確性向上

適切な給与計算ソリューションを活用することで、企業はデータに基づいたグローバルな意思決定を行うことができます。給与計算の運用に多くのベンダーが介在することで、データの一貫性が失われ、遅延と、事務的ミス発生の原因となり、組織全体のコストに影響を与えてしまいます。

## 手軽な拡張性と、優れたコスト効率

異なる記録システムを複数のベンダー間で連携させる場合、不確定要素を生じさせてしまうことがあります。また、運用プロセスの標準化がなければ、新たな買収のたびにレポートング、統合化、サポートに非効率性が発生し、グローバル・エクスペリエンスの一貫性が失われてしまう可能性もあります。

最新の給与計算ソリューションを導入することは、バックオフィス機能や雇用者と従業員間の業務処理にとどまりません。給与計算能力の拡張性は組織に真に重要な価値をもたらしてくれます。

一元管理システムの導入により、グローバル監査をより効率的に実施することができます。また、シームレスなレポートングは地域レベルでのより深いインサイトを提示してくれます。事後対応型から事前対応型への戦略変更により、人件費の抑制、課題の特定、グローバルレポートングの統合を支援していきます。

---

「当社は従業員と個別に組合契約を締結しているため、380以上の賃金形態が存在しています。本社チームはグローバルサイトの給与計算情報を可視化できず、リスクにさらされていきました。」<sup>5</sup>

スピリット・エアロシステムズ社  
(SPIRIT AEROSYSTEMS)

---



## グローバル給与計算ソリューションに求められるもの

チームに最適なソリューションとはどのようなものでしょうか？多様性を有した大規模な従業員管理においては、柔軟な拡張性と、従業員と給与計算担当者への優れたエクスペリエンスの提供といった、シームレスなソリューションの構築がグローバルリーダーに求められています。

### グローバル給与計算プロバイダーの評価で重要となる属性

1. 拡張性
2. 一元化されたデータ・インフラ
3. 継続的計算機能
4. コンプライアンスのサポート機能
5. 従業員中心の仕組み

### 機能、人、プロセスの拡張的インフラ

将来的成長を重視する場合は、データを一元化し、費用対効果に優れた方法で組織によるシステム進化を実現できます。インフラ統合でITの提供範囲を限定することで、将来的成長計画を容易にすることができます。

### 高品質データのための一元化システム

給与計算、実働時間、勤怠管理といった社内プロセスの合理化には一元管理システムが有効です。複数のソースから取り込まれたデータを同じフォーマットに標準化することで、レポートングを容易にし、データサイロを排除し、グローバルな可視化でビジネス全体を連携させることができます。

### 人件費削減によるROI向上

グローバルな可視化を通じて、リアルタイムで人件費削減を実現します。勤怠管理と給与計算をひとつのソリューションにまとめることで、給与計算のミスを削減し、残業代を管理し、余剰人員や出勤記録の間違いに関連する勤怠管理業務を合理化することができます。

### ガバナンス管理体制の構築によるコンプライアンス維持

設定可能なソリューションを活用することで、国独自の法令から企業方針に至るまで、ビジネスで適用されるコンプライアンス要件を管理することができます。これにより、複雑で絶えず変化し続ける要件でも、大幅な追加業務なしで簡単に管理できるようになります。

### 従業員のための直感的なひとつのユーザー・エクスペリエンス

組織は、従業員が労働時間、給与、および福利厚生データをいつでも一カ所で管理できるように、モバイルアクセスの構築を可能とするベンダーを選定する必要があります。また、ひとつのプラットフォームを採用することで、習熟曲線も緩やかで、ユーザー利用の拡大が可能です。

## 統合システムは、企業にとり最適なソリューションとなりうるのでしょうか？

### 複数ベンダーの設定とひとつのグローバルソリューションとの比較

複数のローカルベンダーの組み合わせではなく、ベンダー1社と連携することで、グローバルなオペレーションにどのようなプラスの影響があるのかを考えてみましょう。

	複数のローカルベンダー	ワンシステムのグローバルソリューション
<b>統合力</b>	組織では、給与計算を一連の別々のシステムで運用しています。ベンダー間のコミュニケーションはなく、データアクセスも限定的です。	1つの契約で1つのクラウドベースのソリューションが構築され、どこからでもアクセス可能です。新拠点からも迅速にシステムに追加接続でき、データは拠点間でアクセス可能です。
<b>レポートング</b>	給与計算データが様々なフォーマットで取り込まれるため、社内でデータの調整や標準化に時間を費やさなければなりません。	すべての従業員データがワンシステムで取得されるため、レポートングの正確性が増し、グローバルビューの編集に要する時間も短縮されます。
<b>コンプライアンス</b>	企業の上層部は、各地域の最新のコンプライアンス要件について、ローカルベンダーの知見に依存しています。これでは、組織のリスクが高まり、意思決定も遅くなってしまいます。	企業の上層部は日常業務をグローバルに可視化することで、コンプライアンスを維持し、データに基づいた意思決定を行うことができるようになります。
<b>ユーザー・エクスペリエンス</b>	異なるシステム間でギャップを埋めながらデータを転送する必要があるため、非効率で事務的なミスも発生しがちです。複数のシステムを使いこなせるようになるまでの習熟曲線は急勾配になりがちです。	上層部リーダーおよび従業員ともに給与計算、実労働時間、勤怠のすべての項目において、一貫したユーザー・エクスペリエンスを得ることができます。

## 社内の主要な意思決定者から賛同を得るために

**ここまでの調査を経て、導入候補となるベンダーを絞り込みました。次は、社内の担当チームにも意見を聞いていきましょう。**

この段階は、新しい給与計算ソリューションの価値を強調するチャンスです。時間とコストの削減の可能性が見えてきました。今こそ、購買チーム全体が同じように熱意をもって取り組めるように、社内で売り込みを図る時です。

以下のようなヒントが、給与計算テクノロジーを選択する際に役立つことでしょう。

### 社内に切迫感を伝える

グローバルな給与計算ソリューションを導入することは、長期的なメリットをもたらしますが、その価値を示すには、当初は時間がかかるかもしれません。そこで、貴社が現在抱えている主な問題点を提示し、それがソリューションによって解決されることを示す必要があります。切迫感を与えることで、経営陣は今すぐ対応しようという気持ちになるはずですよ。

### データ主導の意思決定

データを活用することは、近年急速に新しいテクノロジーを導入する際のセールスポイントになりつつあります。新しいソリューションの価値を、確かな数字で経営陣に証明しましょう。データを揃えることで、組織の現在のプロセスやレポート状況を示し、この新しいソリューションが組織戦略をどのように改善できるかを示すことができます。

### 企業目標に結びつける

より大きな視野で考えてみましょう。グローバルな給与計算システムを導入することは、組織のより大きな目標にどのように貢献するのでしょうか。生産性の向上、全世界の従業員の可視性の向上、そして収益増加の機会など、人事以外の分野でこのテクノロジーがどのような恩恵をもたらすかを示しましょう。

### 詳細な計画を立案

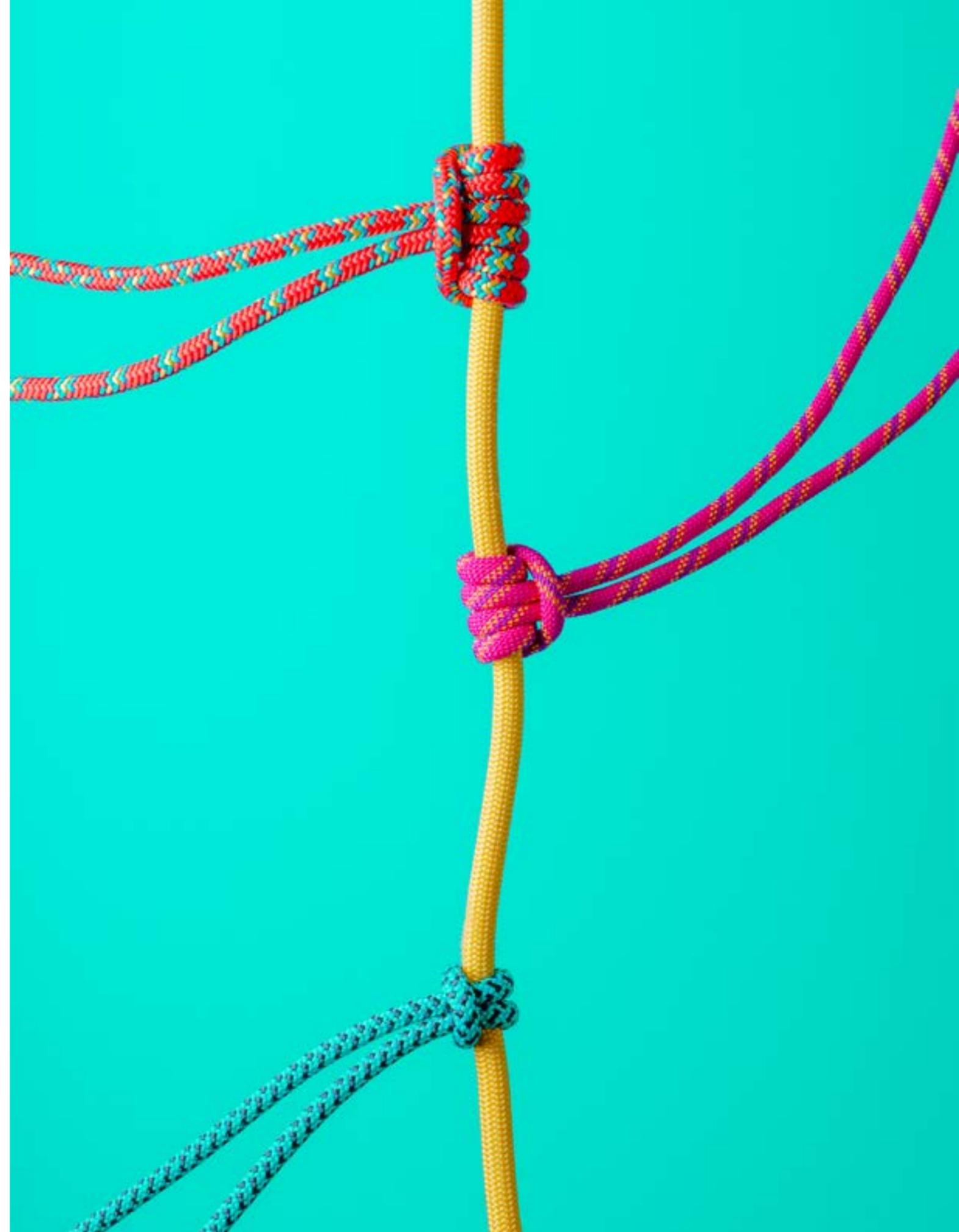
新しいプロセスがどのようなものか、必要な機能は何か、そのソリューションが最終的な解決に役立つ問題は何かを、時間をかけて緻密にまとめてください。こうして立てた計画は、示したビジョンの現実的なタイムラインを他の人が理解するのに役立ち、さらにフィードバックを得る際の場ときっかけともなります。

### 将来を見据える

貴社は今後どのように展開していくのでしょうか？現在のインフラやプロセスは、会社の成長に合わせて対応できていますか？グローバル企業が新しいテクノロジーの導入を検討する際に最も重視する点は拡張性と将来の成長に役立つかどうかです。現在、どのようなグローバルプロセスが標準化され、全社的な効率に寄与しているかを検証することに注意を払いましょう。

### 次のステップへのコミットメント

賛同が得られ始めたら、経営陣全体にその動きを広めていくようにします。導入に向けての道のりや、新しいソリューションの進捗状況について、引き続き社内で報告し続けます。そうすることで、適切な人材とテクノロジーに信頼を置いていることを再認識させることができます。



## 意思決定に際して

### ベンダーへの最終的な質問

このソリューションの差別化ポイントは何か? Ceridianの回答はこちらです。

### 給与計算の改革

セリディアンは、お客様からのフィードバックに基づき、給与計算エクスペリエンスのイノベーションに継続的に取り組んでいます。こうしたイノベーションは各企業、給与計算担当者、そして従業員に有用な恩恵をもたらします。コスト削減に加え、人材獲得の支援、従業員のエンゲージメントの醸成、定着率の向上、さらにオペレーション上のインサイトと効率化を推進することも可能です。

### 真のワンシステム

Dayforceは、給与計算と勤怠管理をひとつのアプリケーションで完結させることができます。データの移動が不要な統合データアーキテクチャを採用し、統合されたレポートニングを可能にする業界唯一のベンダーです。信頼性の高いワンシステム化された各機能を活用することで、全世界の従業員に関する最新のデータにアクセスすることができます。

### 効率改善と正確性

Dayforce はデータを絶えず計算し、更新し続けるため、給与計算、勤怠、および人事記録がリアルタイムで更新され、反映されます。また、給与計算サイクルを通じていつでもデータを監査・検証できるため、より効率的で正確な給与計算が可能になります。また、クラウド型なので、どこにいても給与計算業務を処理することができます。

### 外資系に強み (英語対応)

セリディアンは米国、英国、カナダ、オーストラリア、そしてドイツにオフィスを構えており、さらに拡大し続けています。当社のお客様は、各地域の給与計算結果をグロスでもネットでもインタラクティブに可視化することができ、80カ国以上の給与計算を巡る状況を把握することができます。地域や業種を問わず、セリディアンは5,000社に及ぶお客様との知見も活用し、職場におけるインテリジェンスを推進しています。また、お客様の事業国ごとの全体像も把握し、結果を提供します。

### 戦略的パートナー

セリディアンは、ビジネスのあらゆる側面で価値を創り出していくため、お客様の各チームと共に歩んでいくパートナーでもあります。私たちは、グローバルビジネスの構築における課題を見出し、お客様が正しい道筋を見出すための専門知識も有しています。グローバルな給与計算ソリューションにより、グローバルなセンター・オブ・エクセレンスに加え、複数の事業管轄地域にまたがる共有サービスの実現も支援します。

### 未来志向

複合的な業務で煩雑になる必要はありません。セリディアンは、刻々と変化するビジネスの世界で従業員の日常業務のエクスペリエンスをより優れたものにするために、お客様の各従業員を念頭に置きながら各ソリューションを設計・構築しています。私たちのビジョンは、組織が人材に関するより戦略的でデータ主導型の意味決定を行い、次に来るどんなことにも対応できる人材の育成を支援したいという思いに立脚しています。

---

「28 カ国で大規模に導入するという当社の方針を持ちかけた時、セリディアンチームだけは皆、それを平然と受け止めてくれました。担当してくれたチームは、私たちが達成しようとしていることに迅速かつ柔軟に対応してくれました。」

エッセントラ社 (ESSENTRA)

レイチェル・マンドレー (RACHEL MANDLEY) 氏

---





## 参考資料等

1. 2021年調査結果：「グローバル企業の給与計算状況はより広いビジネス像構築への対応に備えているか」、Immedisとグローバル・ペイロール・アソシエーション、2021。
2. スピリット・エアロシステムズ社、グローバルな給与計算システムにセリディアンの先進システムを導入し、注目される。
3. [www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-2018-payroll-operations-survey.pdf](http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-2018-payroll-operations-survey.pdf) デロイト社、2018年版給与計算業務調査 (2018 Payroll Operations Survey, Deloitte.)
4. 組織はどのように今後の給与計算業務に備えることができるか、EY、2020年。(How organizations can prepare for payroll of the future, EY, 2020.)
5. スピリット・エアロシステムズ社、グローバルな給与計算システムにセリディアンの先進システムを導入し、注目される。(Spirit AeroSystems soars through global payroll, Ceridian.)

# dayforce

セリディアンは、世界中の企業が人材を惹きつけ、育成し、管理し、そして給与計算に活用できるイノベーティブなテクノロジーを生み出しています。各賞を受賞した実績に富むDayforceソリューションは、お客様のコンプライアンス管理、より良い意思決定、優れたチーム作り、そして従業員とのエンゲージメント推進を支援します。セリディアンは、あらゆる規模の企業や組織に対応したソリューションを提供しています。

[dayforce.com](https://dayforce.com)