



# ADP Global Payroll

## Coca-Cola Europacific Partners

### お客様導入事例

#### 概要

企業名： Coca-Cola  
Europacific Partners

本社所在地： イギリス、 アクスブリッジ

業種： 清涼飲料

従業員数： 約23,000名

展開国： 欧州13カ国



Coca-Cola Europacific Partnerは、 ADP Global Payrollの導入で国ごとにバラバラだったプラットフォームを統一するだけでなく、 SAP SuccessFactorsとのシステム連携によりオペレーション効率を向上を実現しました

#### はじめに

Coca-Cola Companyの製造、販売を手掛ける Coca-Cola Europacific Partner社(以下：CCEP社)は、世界最大のコカ・コーラ飲料ボトラーであり、株主収益は120億ユーロ、営業総利益は17億ユーロに達します。ヨーロッパ13カ国に2万3000人の従業員を擁するCCEP社は、膨大な量の人事・給与データを処理しており、そのデータの正確性と適時性は、事業を円滑に進める上で極めて重要です。

ADP®を導入する直前の2014年に、グループ内でグローバル規模で大きな変革の動きが始まりました。人事バックオフィスを統合し、共通のHCMサービスの導入が開始されました。給与データを最大限に活用するには、単一の人事システムだけでなく、人事と給与計算の双方に対応したグローバルに標準化されたシステムが必要であるという結論に至ったのがきっかけでした。以前より、プロセスとシステムの複雑性が、次第に高まってきていた中で、ADPのソリューションを導入することで、透明性が確保され、給与計算に関するコンプライアンスをじっくりと検討する機会が得られました。とりわけ、どのように簡素化・最適化できるかという点に重点が置かれていきました。

Nico Orie氏(CCEP社：ピープル&カルチャーファンクション戦略およびサービス担当副社長)は次のように述べています。「給与計算は、綿密な計画に基づいて、基盤をどうしていくか？という決定に関わります。社内で何が起ころうとも、給与計算は成果を上げ、安全で、コンプライアンスに準拠していかなければなりません。給与計算を単なるプロセスと捉え、現状維持に努めると、必ず後で問題が生じるリスクがあります。だからこそ、私たちは当時、給与計算を構造的に変革する必要があると確信していたのです。」



Always Designing  
for People®

「給与計算は、常に現地で業務が行われ、グローバルな統一ルールが存在しないという点で、非常に特殊です。これは給与計算プロバイダーが提供しなければならない中核的な領域の一つであり、常に変化する現地の法律に適応している必要があります。世の中には、これらに加えて、国境を越えた標準化、データプロセスとシステム、そしてガバナンスを提供できる企業は多くありません。そして、それがADPの付加価値なのです。」

—Nico Orie、CCEP社:ピープル &カルチャーファンクション戦略およびサービス担当副社長

## 給与計算を見直す必要性

現在、給与計算が単なるプロセスをはるかに超えてこれまで以上に重要になってきています。もはや企業にとって戦略目標の一部となっていおり、絶え間ない変化と適応が求められる今、その重要性はなおさら高まっています。CCEP社の人事チームは、この重要性を以前から深く理解していました。

2020年初頭、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）によって給与計算が困難になった際も、人事チームは立ち上がり、成果を上げ続けました。これにより、CCEP社が堅牢で信頼性の高いシステムへの投資をいかに重要視していたかが、さらに明確になりました。

Nico Orie氏は、ビジネス環境全体において、「COVID-19によって大きな警鐘が鳴らされ、給与計算の重要性が認識されて、ボタンを押すだけで済むものではなく、非常に献身的で高度なスキルを持つ人材が業務を遂行していることを改めて認識しました」と述べています。

組織の競争力は、最大の資産である人材にかかっています。企業には人材を失う余裕などありません。Nico Orie氏は、「給与計算では、沈黙こそが成功の証です。給与計算がうまくいかないと、最前線で働く従業員のモチベーションに即座に影響が及び、それがエンゲージメントや業績にも影響を及ぼします。だからこそ、給与計算が常に正確かつ期限通りに行われることが非常に重要なのです」と述べています。

## 課題

ADPを導入する以前、ECEP社は他の多くの大規模グローバル企業と同じ状況にありました。つまり、複数のベンダーから提供されるバラバラな給与計算と人事管理のソリューションが、長年にわたって蓄積され、社内に散在していました。

オンプレミスとオフプレミスの両方のソリューションを使用していた同社では、給与計算をより効率的にするために、地域間でプロセスを標準化しなければならないという課題に直面していました。地域の規模や従業員数に関わらず、それぞれの地域で独自の法令や規制要件に適合し、地域間のシステムにも連携できる給与計算システムを導入する必要がありました。

効率性の向上、ガバナンスと説明責任の向上の両面において、標準化されたアプローチを採用する必要があることは明らかでした。各地域がそれぞれ独立して異なるシステムで業務を行っているため、人事部門と専門チームがコミュニケーションをとるために、一貫した社内の給与計算の「共通言語」を確立する必要性が明確になりました。給与計算を単なる衛生要因としてではなく、企業の効率性、データの標準化、そして管理を推進するものとして捉えることが不可欠になったのです。

「ADPは、革新的で、継続的な成長に不可欠な規模とパワーを持っています。2020年3月の第1週に、給与計算チーム全員が新型コロナウイルスに感染したらどうなるのかと不安だった頃、ADPのクライアントパートナーに連絡を取ったのを覚えています。返ってきた返事は、非常によく考えられた代替シナリオでした。ADPが強力なパートナーだということの証拠です。経営陣に「ADPなら安心して任せられる」と確信させることができました。」

—Nico Orie、CCEP社:ピープル＆カルチャーファンクション戦略およびサービス担当副社長

## ソリューション

同社は、SuccessFactorsのコア人事と密にデータ連携されたADP Global Payrollのソリューションを採用することで、給与計算に関する標準的、共通化されたデータの可視化が実現できました。13カ国にわたるデータセット、プロセス、作業方法を合理化し、ADP Global Payrollが、同社のコア人事システムに完全な形でデータ接続した結果です。

ADPを導入してグローバルに標準的な業務プラクティスを徹底するという決定自体は、比較的容易でしたが、各地域における細かな点がプロセスを複雑にしていました。各國の異なる税務制度、急速に変化する現地の規制、そして税務コンプライアンスにおいて、ADPの地域コンプライアンスグローバル標準化に関する専門知識が、同CCEP社の給与計算プロセスを変革する上で不可欠でした。

ADPの独自の専門知識があったからこそ、給与計算から人事システムの統合まで、シームレスなエンドツーエンドの統合プロセスのメリットを享受することができたのです。同社にとって、標準化されたグローバルな給与システムの導入は、リスク軽減と将来を見据えた経営基盤の構築という点に集約されています。

効果的な給与計算サービスを提供するためには長期的なプラットフォームを構築することは、非常に本質的で戦略的な決断です。給与計算プロバイダーの切り替えは大規模な取り組みであり、多大なコストがかかります。だからこそ、最初の大きな決断と導入プロセスが重要だったのです。

## 導入後

Nico Orie氏にとって、ADPを導入することで得られる主なメリットは、比類のない安定性、給与計算に関する知識、そして真にグローバルなソリューションでした。

ADPのソリューションを導入することで、給与計算に関して、国をまたいで共通言語が確立され、社内のチームの連携とシステムの統合が進み、グローバルに点在する各チームが、以前より賢明な選択を行うことで、社内の能力を活用できるようになりました。

バラバラだった社内システムとの時とは異なり、標準化された共通のシステムは、世界全体で給与計算の分野で、絶え間なく起こる変化に適応するための柔軟性と俊敏性を高めることができました。

人事システムに統合されたグローバルな給与計算システムを導入することで、同社は給与計算を取り巻く環境の変化だけでなく、社内の変化にも俊敏に対応できるようになりました。シンプルでありながら強力なテクノロジーアーキテクチャを採用することで、社内組織の変更に対してより容易に迅速に対応し、給与を管理できる強固な基盤が提供されています。

人事・給与計算システムの標準化によってすぐに得られる最も顕著な成果の一つは、データから得られるインサイトです。集約されたデータソースを1つ持つことで、より正確で有用なデータ分析が可能になり、企業全体の経営状況に関わる、時間の経過とともに生じたり、地域全体で起こってきたりするテーマや傾向を特定できるようになります。

「ADPは給与計算を本当に深く理解しており、給与計算と人事管理の統合と、それらを活用できるプラットフォームと組み合わせることで、簡素化と標準化を実現し、より管理しやすいシステムアーキテクチャを提供しています。」

—CCEP社:Nico Orie、ピープル＆カルチャーファンクション戦略およびサービス担当副社長

Coca-Cola Europacific Partner社のビジョンにとって、デジタルインフラへの注力は重要です。従業員エクスペリエンス、そしてAIといった分野における新たなデータ機能の進化に伴い、ビジネスモデルが変化するためです。キャリア開発とエンゲージメントにおけるパーソナライゼーションを強化するための貴重な人事・給与データこそが、Nico Orie氏の重要な関心事です。

「新型コロナウイルスは多くの戦略的思考と行動を加速させましたが、その重要な要素の一つはレジリエンス(回復力)です。私たちが耐えなければならない危機はこれだけではありません。だからこそ、レジリエンス、ウェルビーイング(身体的、精神的、社会的に良好な状態)、そしてスキル開発が極めて重要なです。成長志向と変化へのオープンな姿勢を持ち、未来を見据えた企業文化を築くことが不可欠です。そして、その中核となるのは従業員エクスペリエンスです。ADPのような適切なテクノロジーを活用することで、従業員をしっかりと中心に据え、そこから企業エクスペリエンスを構築していくことができます。給与計算が時間通りに行われず、正確でなければ、企業がどんなに優れた計画や企業文化戦略を持っていても、成功には至りません。」

—Nico Orie、CCEP社:ピープル＆カルチャーファンクション戦略およびサービス担当副社長

グローバルな給与計算ソリューションの導入こそが、デジタル変革とビジネスの成功の核心であり、統合された給与計算システムにより、同社は戦略目標を達成し、コアビジネスに集中し、プロセスを合理化することで管理業務を削減することができました。



ADPおよびADPのロゴ、Always Designing for People は、ADP, Inc. の登録商標です。  
その他すべての商標権は、それらの商標の所有者に帰属します。

Copyright © 2025 ADP, Inc. All rights reserved. | ADP Japan G.K.