【証券コード：9651】

日本プロセス株式会社
JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO.,LTD.

2026年5月期

ESGデータブック

2026年11月4日

日本プロセス株式会社

初めに

当社グループは、「情報通信技術を応用した新しい価値創造で顧客とともに社会に貢献します。」を企業理念としており、新技術の利活用や顧客の製品開発などを通じて、社会課題の解決につながる新たな価値を創造することで社会に貢献しております。また、中期経営ビジョンとして「ソフトウェアで社会インフラ分野の安心・安全、快適・便利に貢献する」を掲げ、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的成長の両立を目指しております。

なお、当社グループは、ソフトウェアエンジニアリングサービスの提供を事業としておりますので、当社グループの事業活動が気候変動に重要な影響を与えるものとは認識しておりませんが、省資源・省エネルギー活動等の取り組みによって環境負荷低減に努めております。

代表取締役社長　東智

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、全てのステークホルダーとの利害の調和を図りながら持続的な企業価値の向上と株主への安定的な利益還元を行うために、経営の健全性の確保やコンプライアンスの徹底を図るコーポレート・ガバナンスが不可欠であると考えております。このため、「行動規範」、「行動指針」により法令順守を徹底するとともに、「内部統制の基本方針」を定め経営環境の変化に機動的に対応できる公正かつ透明性の高い組織体制としております。また、社外取締役や社外監査役など社外の目を通した監督・監視体制や、常勤取締役以外を過半数とする任意の指名・報酬諮問委員会の設置などの意思決定プロセスの構築を図っております。

■コーポレート・ガバナンス報告書（2026年8月26日）

https://www.jpd.co.jp/upload/docs/2026_8_26-2.pdf

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■行動規範

日本プロセスグループのすべての役員、社員等が共通の価値観を持って行動するために行動規範を定めます。

(1) 基本

私たちは、私たちが作るソフトウェアが社会インフラを支える重要な要素であることを常に自覚し、法令や社内ルールを遵守するとともに、企業倫理に基づいた行動により、社会からの信頼に応えるよう努めます。

(2) 顧客/製品

私たちは、ソフトウェアのプロフェッショナルとして、お客様の立場に立って、最高のサービスを提案し、提供します。

(3) 取引先

私たちは、公平で透明性の高い取引ルールにしたがい、契約を尊重し、十分なコミュニケーションをとり、取引先と相互の信頼関係を築き、相互の繁栄を考えた取引を行います。

(4) 従業員

私たちは、自己研鑽と創意工夫に励み、職場を自己実現の場にするように努め、仲間を大切にし、互いの共通目標達成に向けて協働します。

(5) 株主

私たちは、常に株主の皆様と利益を分かち合い、継続的な企業価値の増大に努め、責任感の強い行動により、株主であることに誇りを持っていただける企業を目指します。

(6) 環境/社会

私たちは、個人として社会の一員であると同時に企業としても社会の一員であることを自覚し、持続可能な社会の実現と共存のために積極的な社会活動に取り組みます。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■行動指針

行動指針は、行動規範を具体的な行動（求められる行動やしてはいけない事）として例示列挙したものです。
私たちは、行動指針に沿って日々行動します。

(1) 法令遵守

・法令遵守を最優先に判断します。
・法令や社内規程に違反する、あるいは違反につながる可能性があると思われる行為を見かけたときは、上司に報告するか、内部通報制度による社内通報窓口、社外通報窓口のいずれかを通じて報告します。
・内部通報窓口を通じた通報者の匿名性を保護します。

(2) お客様への誠実な対応

・お客様にとって、より良いサービスが提供できるよう常に心がけます。
・お客様からの依頼や要請は、その目的を理解し誠実に行動します。
・お客様のためによいと判断したときには勇気を持って「NO」と言います。

(3) 品質基準の遵守

・製品に対する優先度は、品質、納期、コストの順です。品質は落としません。

(4) 公正な取引

・取引先と健全な取引を行い、信頼関係を構築します。
・自らまた共謀してあらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝、および横領その他の詐欺的行為などを行いません。

(5) 節度ある接待、贈答

・社会的儀礼の範囲を越えた接待や贈答を行ったり、受けたりしません。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

(6) 反社会的勢力との関係遮断

・反社会的勢力との関係を遮断し、不適切な利益を供与することはしません。

(7) インサイダー取引の禁止

・インサイダー情報による株式などの取引およびそれを疑われるような行為は行いません。

(8) 知的財産権の保護、尊重

・自らの知的財産権の保護に努めると同時に、他社の知的財産権の侵害に当たらないよう細心の注意を払います。

(9) 適切な情報管理

・守るべき情報と開示すべき情報を明確に区別して管理します。

・情報セキュリティマネジメントにより継続的な改善を行います。

・個人情報保護に努めます。

(10) 守秘義務の遵守

・取引先との守秘すべき情報は厳重に管理し、不当に他者にもらしません。

(11) 健全で安全な職場環境の維持

・安全や健康を守るための社内ルールを理解し、遵守します。

・計画的に作業時間を管理し、過度な超過勤務の発生を抑止します。

・児童労働、強制労働、奴隷労働を認めません。

(12) 従業員の育成

・従業員の育成は重要な責務と認識し、自社のためだけではなく、社会のために役立つ人材を育成します。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

(13) 個人の尊重

・性別・人種・年齢・国籍・宗教・信条・思想・疾病・身体的障害・少数者など非合理な理由に基づく差別は行いません。

・セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど精神的な危害を加える恐れのある行為は行いません。

・個人のプライバシーを尊重し、不当に侵害しません。

(14) 情報の適時開示

・私たちの会社を正しく理解してもらうために、適時適切な情報開示に努めます。

・自社の利益ではなく、社会の利益を考えた情報公開を行います。

(15) 環境の保全

・事業活動において資源やエネルギー消費などの環境負荷の低減に努めます。

(16) 社会への貢献

・個人の技術、能力を社会貢献に活用します。

・将来を担う人材の育成を支援します。

(17) 会社財産の保護

・会社財産は企業価値の根幹をなすものであることを認識し、これを害する行為は行いません。

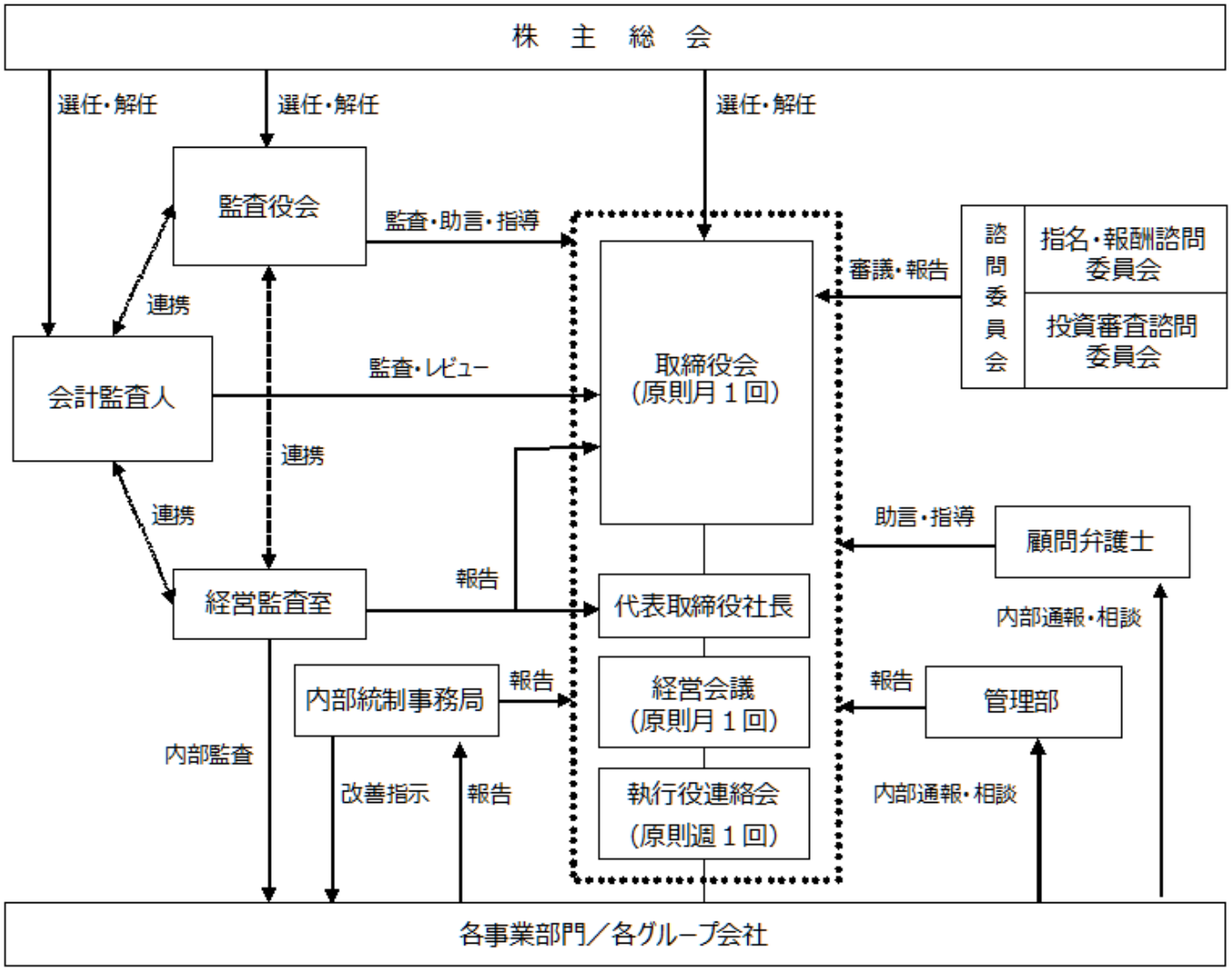
・財務的な利益だけではなく、JPDブランドの価値を高めることを意識して行動します。

(18) 適切な会計処理

・法令及び社内規程に基づき適正な会計処理を行い、財務報告に係る正確性を徹底します。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■コーポレート・ガバナンス体制図



© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■取締役会・監査役会

			2023年度	2024年度	2025年度
取締役	合計	人	8	7	7
	うち、女性	人	1	1	1
	うち、外国人	人	0	0	0
	うち、社外取締役	人	2	2	2
	うち、独立役員	人	2	2	2
監査役	合計	人	3	3	3
	うち、女性	人	0	0	0
	うち、外国人	人	0	0	0
	うち、社外監査役	人	2	2	2
	うち、独立役員	人	1	1	1
取締役会議長		役職	代表取締役会長	代表取締役会長	代表取締役社長
取締役会開催回数		回	13	16	13
取締役会出席率		%	98	100	100
取締役の任期		年	1	1	1

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 業務執行の管理・監督を行うため、定時取締役会を原則月 1 回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催する。

(2) 取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、執行役連絡会を原則週 1 回開催し業務執行に関わる意見交換等を行うとともに、常勤役員・執行役員・統括・部門長・その他検討事項に応じた責任者等が出席する経営会議を原則月 1 回開催することにより、業務執行に関する基本事項及び重要事項を多面的に検討し慎重な意思決定を行う。

(3) 業務の運営・執行については、将来の事業環境を踏まえ中期経営計画及び各年度予算を立案し、全社的な目標の明確な設定、各部門への目標付与を行い、各部門においてはその目標達成に向けた具体策を立案・実行する。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■取締役の報酬に関する内容

当社は、2021年２月24日開催の取締役会において、取締役の報酬に関する基本方針を決議しております。取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けて決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。なお当社は、「取締役報酬規程」、「取締役譲渡制限付株式報酬規程」において、取締役の報酬額の算定方法を定めております。また、使用人兼務役員の使用人としての職務に対する給与及び賞与は、賃金規程に従っております。

(1) 報酬体系

・取締役報酬は、「固定報酬」、単年度の業績を反映した「業績連動報酬」、及び中長期的な企業価値及び株主価値の持続的な向上を図るインセンティブとなる「譲渡制限付株式報酬」により構成する。ただし社外取締役は、固定報酬のみとする。

(2) 固定報酬

・固定報酬総額は、1990年８月30日開催の第23期定時株主総会における決議により、取締役は年額250百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）を総枠とする。

・各取締役の固定報酬額は、代表取締役が職責及び経営の貢献度に応じて役位ランク別テーブルに沿って固定報酬額案を策定し、指名・報酬諮問委員会に諮問したのち、７月の取締役会で決定する。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

(3) 業績連動報酬

・取締役賞与総額は、毎期の売上高から賞与を除くすべての費用を差し引いた額を賞与前総利益とし、定められた率を乗じることにより決定する。

・各取締役の取締役賞与額は、代表取締役が職責及び経営の貢献度に応じて評価し取締役賞与総額の範囲内で策定した賞与額案を、指名・報酬諮問委員会に諮問したのち、７月の取締役会で決定し、一定の時期に支給する。

・賞与前総利益により賞与総額を決定することで、業績向上へのモチベーションの高まりを図ることを目的とする。

(4) 譲渡制限付株式報酬

・譲渡制限付株式報酬総額は、2018年８月24日開催の第51期定時株主総会における決議により、譲渡制限付株式の付与に係る現物出資財産として、既存の金銭報酬枠とは別枠で年額25百万円以内を総枠とする。

・対象取締役に対して新たに発行するまたは処分する株式の総数は、年２万５千株以内とする。

・各取締役の譲渡制限付株式報酬は、規定の定めに従い役位ごとに算出し、９月の取締役会で決定し、一定の時期に支給する。

・譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役会で定める地位を退任又は退職する日までの期間とする。なお、無償取得事由の定めに該当した場合は、契約の定めに従い、当社が譲渡制限付株式を無償で取得する。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■取締役および監査役の報酬等の総額（2025年度）

役員区分	報酬等の総額（千円）	報酬等の種類別の総額（千円）				対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	99,790	39,073	38,820	21,896	21,896	5
監査役（社外監査役を除く）	12,984	12,984	-	-	-	1
社外役員	16,980	16,980	-	-	-	4

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■個人情報保護方針

(1) 基本方針

当社は、情報サービス分野で事業活動を行う企業として、お客様から個人情報を直接、間接的にお預かりしており、これらの個人情報を適切に保護管理することは、当社の社会的責務であると強く認識しております。

その為、個人情報保護に関する個人情報保護マネジメントシステムを構築し、徹底した個人情報保護管理の推進に努め、お客様の信頼にお応えできる企業を目指します。

個人情報保護管理に関わる基本方針を下記の様に定め実践し、社会的使命に応えてまいります。

(2) 個人情報の収集・活用・提供

事業の目的に適切な個人情報の取得・利用及び提供を行い、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取扱いを行ないません。また、そのための措置を講じます。

(3) 安全対策

個人情報の安全性確保の重要性を常に認識し、漏えい、滅失、き損などのリスクに対しては、合理的な安全対策を講じて防止する規程、体制を構築し、継続的に向上させていきます。また、万一の際には速やかに是正措置を講じます。

(4) 法令・規範の遵守

個人情報の取扱いにおいて当該個人情報の保護に適用される法令、国が定める指針その他の規範を遵守します。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

(5) 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善

当社は、個人情報保護マネジメントシステムを定め、役員および従業員に周知徹底するほか、当社を取り巻く環境の変化と実情を踏まえ、適時・適切に見直して継続的に改善をはかっていきます。

(6) 苦情及び相談

当社は個人情報取扱いに関する苦情及び相談に対しては、迅速かつ誠実に対応致します。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■主なコンプライアンス関連研修（2025年度）

研修名	受講者数（人）	割合（%）
メンタルヘルス、ハラスメント、ビジネスと人権、派遣法、下請法、インサイダー取引、内部通報制度、個人情報保護法	715	100

■コンプライアンス違反件数

2025年度のコンプライアンス違反件数		
内部通報件数	件	0
ハラスメント相談件数	件	0
情報セキュリティ違反	件	0
プライバシーデータ漏洩	件	0
インサイダー取引	件	0
贈収賄違反	件	0
利益相反取引	件	0

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■サプライヤー概要

		2023年度	2024年度	2025年度
パートナー企業数（国内）	社	66	72	71
パートナー企業数（海外）	社	2	1	2
外部委託金額	百万円	1,976	2,278	2,755
うち、海外	百万円	402	456	452

2024年度より、サプライヤーにおける人権尊重の取り組み状況を確認するため、定期調査を実施しております。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■情報セキュリティポリシー

当社は、情報サービス分野で事業活動を行うにあたり、常にお客様の大切な情報に接していることを自覚し、企業の社会的責任の一環として情報セキュリティの確保と向上に努めることを誓い、以下の情報セキュリティポリシーを定め、行動してまいります。

(1) コンプライアンス

情報セキュリティに関する法令、社内規則や契約を遵守します。

(2) 体制

情報セキュリティ確保の指導と事故発生時の被害を最小限にとどめるために情報システム・セキュリティ管理委員会を設置し、また、個々の情報資産を確実に保護するためにその管理責任者を明確にします。

(3) 安全対策

情報資産を脅威から守るために最適な保護技術を情報システムに導入すると同時に、電子化されていない情報に対しても施錠管理など物理的な保護対策を講じます。

(4) 周知・教育

情報資産に接する全ての関係者に、情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産の取り扱いについて適切に教育します。

(5) 継続的改善

情報セキュリティに関する規則等の遵守状況を監査し、社会の動向を注視しながら、ルールや対策などを継続的に改善し、情報セキュリティの強化を図ってまいります。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■情報セキュリティマネジメント

当社は、情報システム、情報セキュリティおよび物理セキュリティを統括する組織として情報システム・セキュリティ管理委員会（以下、ISMCという）を設置しています。

ISMCでは情報資産に接する全ての関係者に、情報セキュリティの重要性を認識させるために情報資産の取り扱いについてセキュリティ教育を行っております。

ISMCではセキュリティ事故対応マニュアルを作成し適切な対応を行っております。

■情報セキュリティ教育受講者数

		2023年度	2024年度	2025年度
全社員向け	人	621	653	715

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■認証資格

2024年度の認証取得状況		
認証資格	プライバシーマーク	
登録番号	21004994	
登録組織	日本プロセス株式会社	
有効期限	2027年10月15日	
認証資格	ISO9001：2015	
登録番号	GIJP-0751-QC	
登録組織	京浜事業所、川崎事業所	
有効期限	2028年6月8日	

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■環境保全活動基本方針

(1) ソフトウェアエンジニアリング業務において、省資源・省エネルギーと環境汚染予防に努める。

(2) 環境側面に関連する法規制（エネルギー合理化法、廃棄物処理法等）を遵守する。

(3) 本方針を社員だけでなく、グループ会社および協力会社にも周知するとともに、外部にも公表する。

■環境保全活動

(1) 環境保全活動項目を定める。

(2) 本社を含む各事業所およびグループ会社ごとに、毎年実行状況を自己診断して、
毎年活動目標を定め、改善に努める。

(3) 活動目標は、本社でまとめ共有化する。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■法規制などの遵守（2025年度の主な法規制と対象項目・該当数）

主な法規制	対象項目	該当数
省エネ法	原油換算3,000kl/年以上の事業所	該当なし
	原油換算1,500kl/年以上の事業所	
大気汚染防止法	煤煙発生施設の設置事業所	
水質汚濁防止法	貯油施設など	
下水道法	排水50㎥／日以上の事業所	

■有害廃棄物の総重量

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有害廃棄物の総重量	t	0	0	0	0

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■電気使用量

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
電気使用量	千kWh	348	325	279	273

■水の使用量

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水の使用量	m^3	0	0	0	0

■紙の使用量

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
紙の使用量	枚（A4換算）	66,500	50,000	84,000	42,000

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■温室効果ガス排出量

		目標(2030年度)	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	**t-CO2**	0	0	0	0	0
Scope2	**t-CO2**	2021年度実績162から75%削減	153	143	132	115
Scope3	**t-CO2**	2021年度実績42から15%削減	42	216	219	255
カテゴリ1	購入した製品・サービス		-	59	94	123
カテゴリ4	輸送・配送（上流）		-	1	1	1
カテゴリ5	事業から出る廃棄物		-	0	0	0
カテゴリ6	出張		-	28	23	20
カテゴリ7	雇用者の通勤（自家用車）		42	37	37	35
	雇用者の通勤（その他）		-	91	64	75

＊Scope3は2022年度まではカテゴリ7の雇用者の通勤（自家用車）のみを集計しております。

＊Scope3のカテゴリ2～3、8～15による温室効果ガスの排出はありません。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■人的資本・多様性

人的資本については、当社グループはソフトウェアエンジニアリングサービスの提供を事業としていることから、持続的成長を図る上で、従業員の継続的な成長が不可欠であると考えております。各自の業務期待とその成果を評価した業績連動賞与を支給することで従業員の成長意欲を向上させ、従業員向け譲渡制限付株式報酬等を導入することで、従業員の労働意欲を高めております。また、奨学金を返済している従業員の心理的、経済的負担を軽減するための支援制度を設け、最大100万円の支援を行っております。人材育成に関しては、従業員一人ひとりが目標を持って成長し続けていくために、プロジェクト管理支援室、品質技術委員会等が、計画的な教育・研修を実施しております。また、戦略的技術習得と従業員の自律的なスキルアップの環境整備として、全従業員が利用できるオンライン学習プラットフォームを導入しております。

多様性については、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得ると認識しております。管理職や役職者など中核人材への登用に関して、性別や国籍等の属性によらず、能力、識見及び人格で評価しており、女性、外国人、中途採用者の管理職登用に関する目標は設定しておりません。当社グループは、従業員数や採用応募者数に占める女性の割合が少ないことを課題として認識しており、女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画（2026年～2031年）を策定し、女性が安心して就業・活躍できる環境について改善に努めております。

働きやすい環境の整備としては、ワークライフバランスの実現のための両立支援制度や育児短時間勤務制度、リモートワーク等を導入し、時間と労働環境の多様化を進めております。なお当該事業年度における育児休業取得率については、女性従業員は100%、男性従業員は88%となっております。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■人材戦略に関する基本方針等

(1) 人材戦略

当社グループは、ソフトウェアエンジニアリングサービスの提供を事業としていることから、持続的成長と企業価値向上を図る上で、人材が重要な経営資源であると認識しております。近年の技術革新やグローバル化の進展を踏まえ、これに対応できる人材の育成を通じて、中長期的な競争優位性の確立及び付加価値の高いサービス提供につなげております。

(2) 従業員給与等の決定方針

当社は、人的資本への投資を通じて従業員の能力発揮及びエンゲージメント向上を図り、企業価値の向上につなげることを基本的な考え方とし、これに基づき従業員給与等を決定しております。

従業員の給与については、年功序列ではなく、個々の実力や成果に基づき決定しております。業績連動賞与については、毎期の売上高から給与・諸経費等を差し引いた後の利益に、定められた率を乗じて賞与総額を算定し、これを個々の業績への貢献度に応じて分配しております。その他、従業員向け譲渡制限付株式報酬制度を導入し、中長期的な企業価値向上への意識醸成を図っております。

なお、人的資本への投資の一環として定期的な賃上げを実施し、社員への還元を図るとともに、優秀な人材の獲得に向けた採用競争力の維持・強化を図っております。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■社員基本データ

			2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	全体	人	621	653	715
	男性	人	539	568	622
	女性	人	82	85	93
管理職者数	全体	人	55	59	62
	男性	人	55	58	60
	女性	人	0	1	2
平均年齢	全体	歳	38.5	38.2	37.6
	男性	歳	38.9	38.6	38.0
	女性	歳	35.4	35.4	34.9
平均勤続年数	全体	年	13.6	13.0	12.8
	男性	年	14.1	13.3	13.1
	女性	年	11.0	11.0	10.5
平均年間給与	全体	万円	754	773	885
退職者数	全体	人	30	29	22
	男性	人	27	23	15
	女性	人	3	6	7

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■年代別従業員数（2025年度）

		男性	女性	全体
60歳以上	人	23	2	25
50歳～59歳	人	92	10	102
40歳～49歳	人	136	16	152
30歳～39歳	人	178	26	204
30歳未満	人	192	40	232

■ダイバーシティ指標

		2023年度	2024年度	2025年度
全従業員のうち、女性の割合	%	13	13	13
管理職に占める女性の割合	%	2	2	3
取締役に占める女性の割合	%	14	14	14

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■育児・介護制度利用者数

			2023年度	2024年度	2025年度
育児休職	全体	人	5	10	9
	男性	人	3	6	4
	女性	人	2	4	5
育児のための短時間勤務	全体	人	13	13	10
	男性	人	0	1	0
	女性	人	13	12	10
介護休職	全体	人	0	1	0
	男性	人	0	1	0
	女性	人	0	0	0
介護のための短時間勤務	全体	人	1	1	1
	男性	人	1	1	1
	女性	人	0	0	0

■育児休職取得率

		2023年度	2024年度	2025年度
育児休職取得率	%	84	89	83

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■採用データ

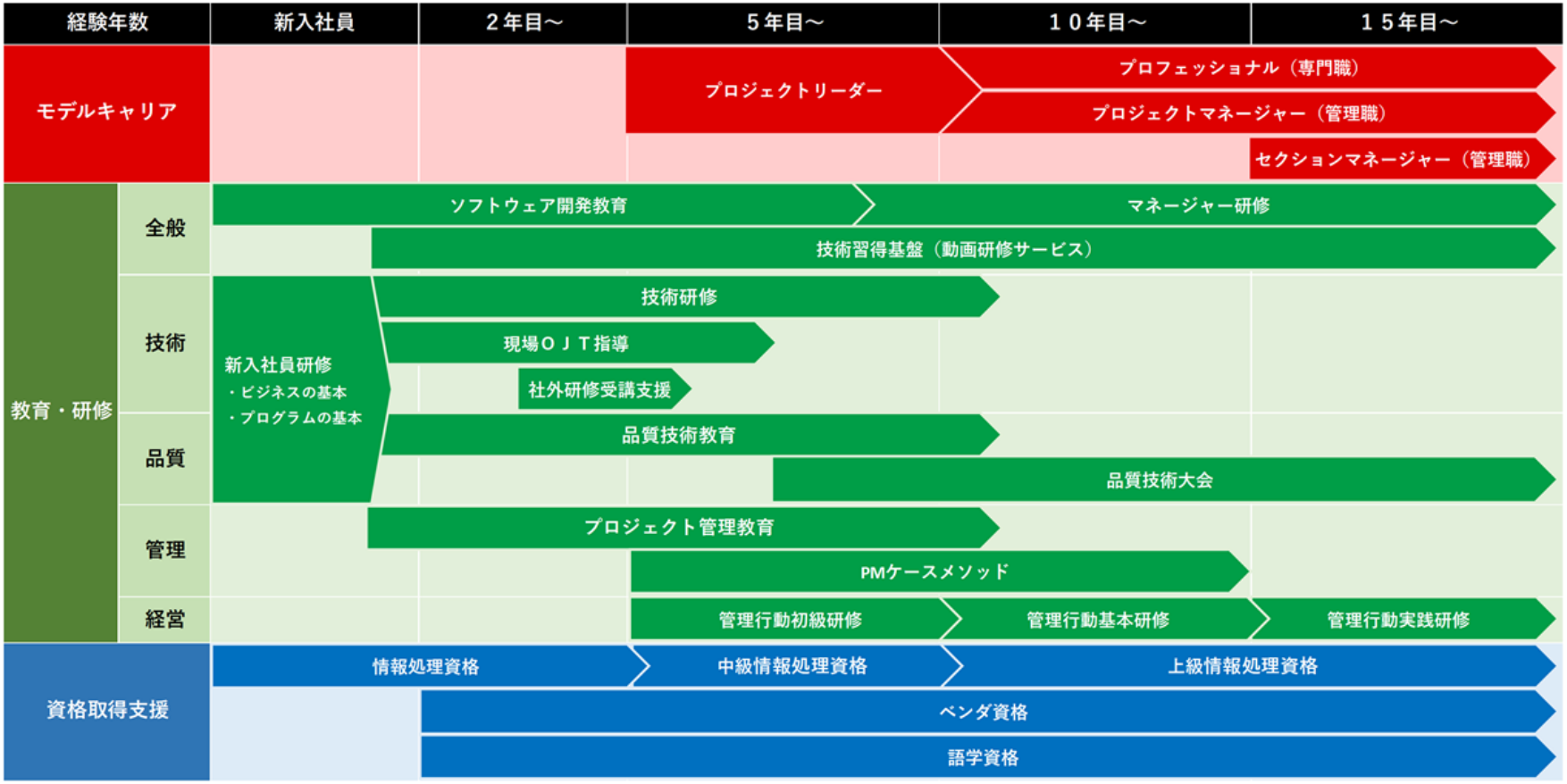
			2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者数	全体	人	35	57	65
	男性	人	30	48	56
	女性	人	5	9	9
経験者採用数(正社員)	全体	人	6	3	21
	男性	人	5	3	17
	女性	人	1	0	4
障がい者雇用数	全体	人	7	8	9
	割合	%	1.1	1.2	1.3
再雇用制度の利用者数	全体	人	17	20	17

		専門・高専(本科)・短大卒	高専(専攻科)・大学卒	大学院卒
新卒初任給（2026年度実績）	円	257,500	290,000	305,000

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■人材育成

従業員一人ひとりが目標を持って成長し続けていくために、人材育成委員会、品質技術委員会、プロジェクト管理支援室が計画的な「教育・研修」を実施しております。また、次世代汎用技術を習得するための活動や、資格取得を支援する活動も実施しております。



© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■研修ごとの参加者数及び費用（2025年度）

	受講者数（人）	年間学習時間（時間／人）	一人当たり費用（千円）
新入社員研修	65	320	149
階層別研修(ヒューマン研修、ビジネススキル研修、マネジメント研修　等)	176	80	40
その他研修（技術研修、技術先行取得活動　等）	670	36	141

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■労働安全衛生

衛生委員会を設け、従業員の健康の確保や快適な職場形成のための改善を行っております。

■労働安全衛生データ

		2023年度	2024年度	2025年度
平均有給休暇取得日数	日/人	14	14	14
平均有給休暇取得率	%	78	78	78
月当たり平均残業時間	時間	13.5	11.5	9.8
労働災害発生件数	件	1	1	2
衛生委員会実施実績	回	12	12	12
健康診断・人間ドック受診者数	人	605	617	649
健康診断・人間ドック受診率	%	98	98	98
ストレスチェック受診者数	人	583	582	640
ストレスチェック受診率	%	95	90	96

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■労働者の男女の賃金の差異（2025年度）

		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
労働者の男女の賃金の差異	%	81.5	83.0	25.9

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■働きやすい環境の整備

(1) 奨学金返済負担軽減支援制度／奨学金返還支援（代理返還）支援制度

奨学金を返済している従業員の心理的、経済的負担を軽減するための支援制度を設け、最大100万円の支援を行っております。

(2) 従業員持株会

社員の財産づくりをすすめる一策として従業員持株会制度を設けております。

(3) 両立支援

仕事と私生活（育児、介護等）を両立するための制度を設けております。

(4) 1on1の実施

定期的に1on1を実施して社員との対話の場を設けております。

(5) 健康診断の受診推奨

社員の健康診断の受診を推奨しており、毎年100%に近い社員が健康診断を受診しております。

(6) リモートワークの拡充

時間と労働環境の多様化を進め、現在はリモートワークを全社に導入しております。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■ストレスチェックの実施

当社では、社員一人ひとりの心身の健康を最優先に考え、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。労働安全衛生法に基づき、年1回のWebアンケート形式によるストレスチェックを実施し、必要に応じて産業医による面談を行っています。

結果は個人が特定されない形で分析し、職場全体のストレス傾向を把握、改善策を講じることで、社員が安心して働ける環境づくりを推進しています。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■ハラスメント防止

ハラスメント防止方針を定め、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど精神的な危害を加える恐れのある行為を防止するための社員教育を行っております。

(1) 基本方針

当社は、職場におけるハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシャルハラスメント等）を防止し、従業員および求職者等が安心して働ける環境の維持に努めます。

ハラスメントのない職場環境を目指し、全ての社員・役員がハラスメント防止に取り組みます。

(2) 禁止事項

当社は、相手の意に反する性的言動や身体的接触、暴言・暴力、妊娠・出産・育児・介護に関する嫌がらせ、顧客等による過度な要求や攻撃など、社会通念上許容されない行為を一切禁止します。

(3) 相談体制・対応

当社は、各事業所の相談窓口を設置し、ハラスメントに関する苦情や相談を受け付けます。

求職者等向けの相談窓口も設置し、求職者等に周知します。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

【（求職者等向け）ハラスメント相談窓口】 recruit-harassment@jpd.co.jp

ハラスメント相談窓口では、プライバシー保護と不利益な取扱いの禁止を徹底します。

ハラスメント事案について、できる限り迅速かつ適切に調査を進め、事実関係を正確に把握するように努めます。調査の結果、当社社員・役員がハラスメントを行った事実が確認されたときは、ハラスメント防止細則他に従い、懲戒処分その他の適切な措置を実施します。

当社は、ハラスメント事案が発生したときは、周知の再徹底や研修など、適切な再発防止策を講じます。

(4) 教育・啓発

当社は、従業員を対象とした教育研修や啓発活動を継続的に実施し、ハラスメントの防止に努めます。

(5) カスタマーハラスメントへの対応

当社は、顧客等によるハラスメントには、会社として毅然とした対応を行い、社員が一人で対応することがないように適切に対処します。また、事案に応じて、顧客等との分離、本社管理部門、法務担当との連携、警察への通報、弁護士その他外部専門家への相談その他の措置を講じます。さらに、特に悪質なカスタマーハラスメントに対しては、警告書の発行、取引停止、入構禁止その他法令上可能な措置を講じます。

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..

■社会貢献活動

		2023年度	2024年度	2025年度
寄付金総額	万円	800	1,400	1,090

© 2026 JAPAN PROCESS DEVELOPMENT CO., LTD..