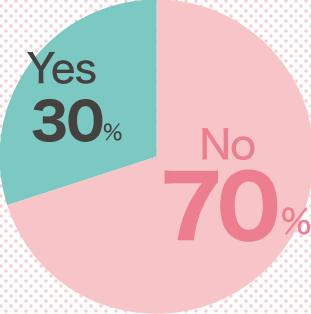


\ SCREEN女性社員のみなさん！ /
実際のところ、働いてみてどうですか？！

※SCREENグループ在籍女性社員73名回答

Q1 入社前、女性社員が少ないことが不安だった？

VOICE



Q2 入社の決め手は
何ですか？

VOICE

同じ部署の女性社員は多くはありませんが、年が近いこともあって仲が良いです。女性が少ないとによるストレスはありません。
(2020年入社／技術系職種)

「女性が少なくても特に困ることはないんだな。」と入社後に思いました。
(2008年入社／事務系職種)

仕事をする上では、女性も男性も関係ないと感じました。
(2019年入社／事務系職種)

1 人の魅力

2 待遇・福利厚生

3 事業・仕事内容

4 勤務地



Q3 SCREENのすごい！
女性社員を
紹介してください！

仕事が難しくて諦めてしまいそうな時に、背中を押して乗り越えさせてくれる方です。
(2020年入社／技術系職種)

他者へのフォローを気遣いつつ、周囲を巻き込み能動的に仕事をしている方。女性社員すごい方というより、性別に限らずすごいなという認識です。
(2018年入社／事務系職種)

社内外での人脈が広く、その人脈を生かしてキャリアアップしている方がいます。困難にもめげず、常に前向きな姿勢であり、話すとこちらまで元気になります。
(2005年入社／事務系職種)

時短勤務中のため限られた時間の中、バリバリ開発をして成果をあげ、**仕事と家庭を両立させている先輩女性社員**がいます。
(2017年入社／事務系職種)



Q4 SCREENでどんな風に
成長していきたいですか？

VOICE

WLB型

キャリア重視型

ゼネラリスト

スペシャリスト

クリエイティブ

3%

25%

27%

45%

キャリア重視型／ゼネラリストタイプ

さまざまな部署や職種を経験し、全体を管理・統括できる部長や役員を目指したい。

キャリア重視型／スペシャリストタイプ

仕事の専門性を高め、特定の分野のエキスパートとして活躍し、知識・スキルで組織に貢献したい。

キャリア重視型／クリエイティブタイプ

常に新しい技術やサービスを生み出すことで挑戦し、社内ベンチャー的なプロジェクトなどにも挑戦していきたい。

WLB型

仕事とプライベートを大切にし、両者との「ベストバランス」を常に考えつつ、上昇志向を持って仕事をしていきたい。

半導体の後工程やパッケージング工程など、SCREENが持っていない技術とビジネスを創出する新規プロジェクトに参加したいです。
(2019年入社／技術系職種)

いずれは経営企画や役員など、経営に関わる立場になりたいです。
(2021年入社／事務系職種)

時短勤務ですが、仕事と家庭のバランスをうまくとりながら、自身のキャリアを伸ばしていくたいです。現担当業務経験は浅いですが、いろいろなことに挑戦できる環境にいるので、「この業務を任せたい」と思ってもらえるよう、担当業務の質を高めていきたいと考えています。
(2008年入社／事務系職種)

SCREEN



CAREER & LIFE BOOK for women

私のキャリア、わたしらしく

#数々の世界シェアNo.1製品を生み出すグローバル企業

#ワークライフバランスとキャリアアップの両立

#ホワイト企業で有名



SCREEN

社名 株式会社SCREENホールディングス
本社所在地 〒602-8585 京都市上京区堀川通寺之内上る四丁目天神北町1番地の1
設立年月日 1943年10月11日

連結売上高 5,049億円(2024年3月期)
連結従業員数 6,264名(2024年3月末)
資本金 540億円(2024年3月末)

Message

学生の皆さんへ

SCREENグループは、京都発の「製造装置メーカー」として、半導体やディスプレー、プリント基板、印刷など幅広い事業を展開しています。

「製造装置メーカー」と聞くと、女性社員は少ないイメージがあるかもしれませんね。たしかに、現時点では男性が多いですが、仕事に性別は関係なく、SCREENでは多くの女性が活躍しています。

初めて社会に出ようとしている今、いろいろな不安があると思います。

今までの人生で培ってきたことをちゃんと発揮できるだろうか。

これから先の人生で、結婚・出産・育児や海外転勤を経験しながら、一人のビジネスパーソンとして成長し、社会・会社に貢献していくだろうか。

安心してください。

SCREENでは、多様な個性を持つ社員一人ひとりが、ライフステージの変化に左右されることなく能力を発揮できるよう、キャリアを積んでいただくための制度を整えています。

このパンフレットは、SCREENでのキャリアプランをより鮮明に描いていただくために、キャリアとライフステージにフォーカスを当てて紹介しています。

ぜひ、あなたらしい働き方を見つけてください。

SCREEN新卒採用担当

CONTENTS INDEX

02 SCREENの想い
MESSAGE

03 SCREENの働く環境をのぞいてみよう!
数字とキーワードで解説!

04 将来のキャリアをイメージしてみよう!
SCREEN CAREER DESIGN

05

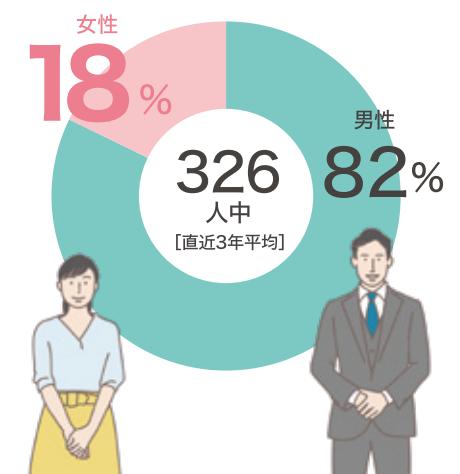
06 キャリア支援の制度・女性社員メッセージ①
CAREER PATH

07 主な諸制度・クラブ活動・女性社員メッセージ②
ワークライフバランス

08 女性社員アンケート
WOMEN's VOICE

SCREENの 働く環境をのぞいてみよう!

新卒入社の女性社員の割合



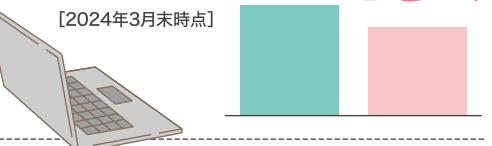
女性社員の平均年齢

39歳

[2024年3月末時点]



男女別平均
勤続年数 男性 16.6年 女性 13.2年



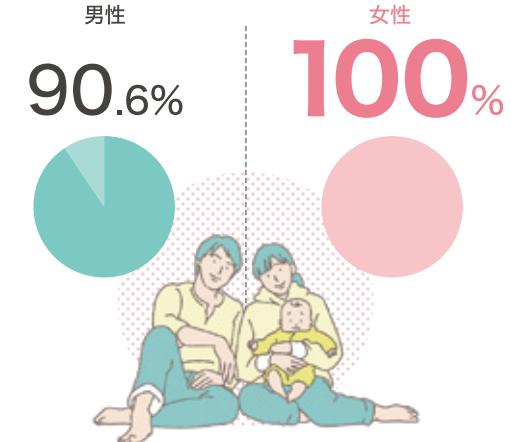
新卒3年後の定着状況

98.1%

[2024年3月末時点]



男女別育休取得率



女性社員はもちろん男性社員も育休を取得しており、2024年3月時点では78名取得実績があります。



有給休暇取得率

84.9%

[2024年3月末時点]



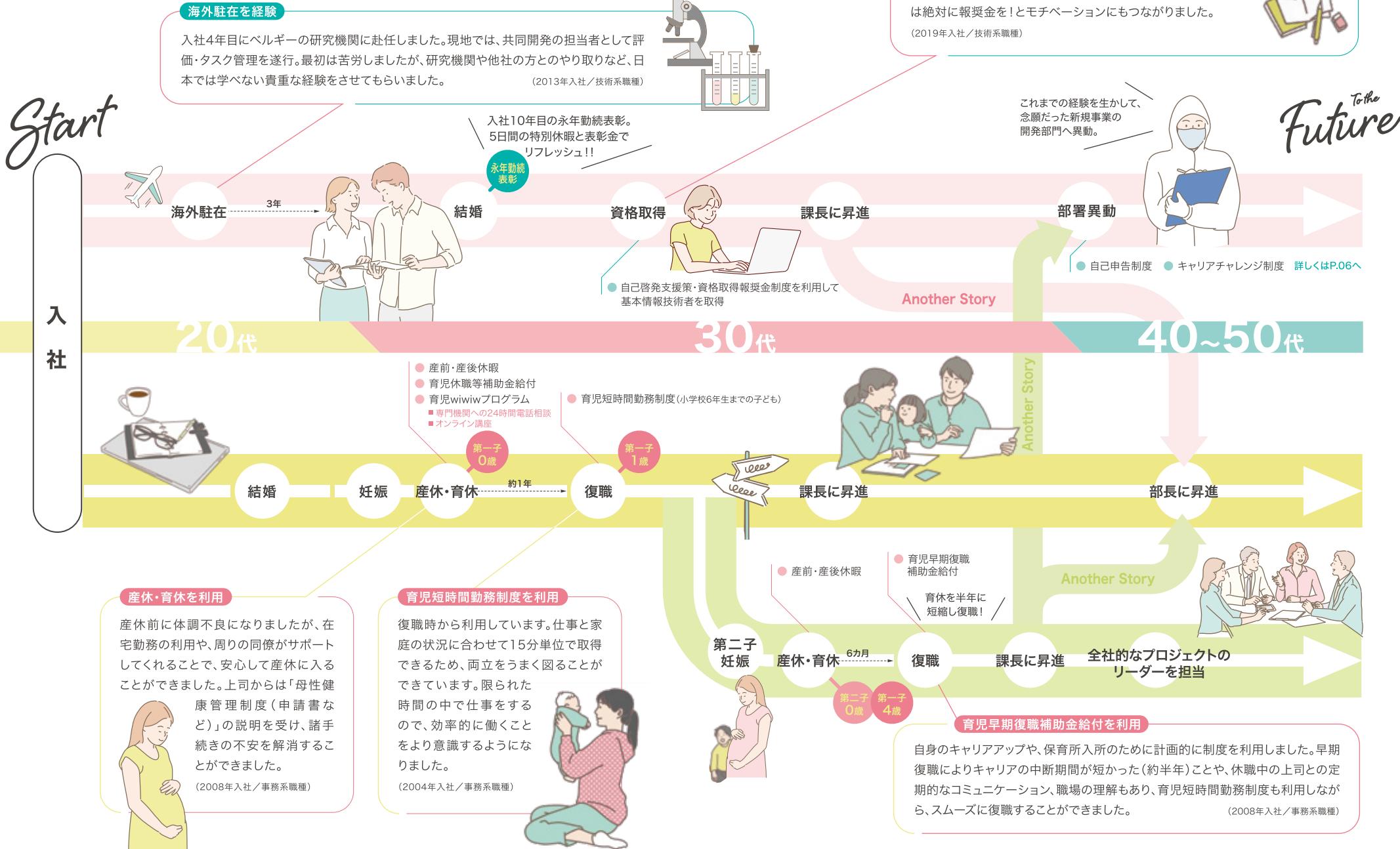
健康経営を実施する上場企業の中から、特に優れた取り組みを実践している企業として「健康経営銘柄2024」の選定を受けました。

SCREEN CAREER DESIGN

海外駐在に挑戦する、結婚する。

入社後にライフステージが変わっても、働き続けられる環境がSCREENにはあります。

SCREENで描く、キャリアデザインを想像してみてください。



キャリアアップを支援する制度

(一部抜粋)

資格取得報奨金制度

会社が指定する資格の取得および検定の合格者に報奨金として一時金を支給し、従業員の能力開発に対する意欲向上を推進する制度。

自己啓発支援策

語学学習等の費用の半額補助やカフェテリアポイントの付与など、主体的な成長・能力開発に意欲的に取り組める環境を用意しています。

育児wiwiwプログラム(産前休暇～復職月まで)

出産や育児、復職後の仕事と育児の両立不安解消に向けて情報提供や、休職期間中のスキルアップのためオンライン講座などの学びの機会を提供しています。

育児早期復職補助金給付

育児休職からの早期復職者に保育所費用などを補助する制度。(復職月～産後14カ月目まで上限6万円/月を支給)

その他諸制度 /

産前・産後休暇(産休)

出産のため、産前6週、産後8週まで休暇を取得することができます。

育児休職(育休)(最大2年間)

1歳未満の子どもがいる場合は、最大2年まで育児休職を取得することができます。

育児休職等補助金給付

育児休職・育児短時間勤務制度などにより減額となる賃金の一部を補助します。

※産休前の手取り100%相当額保証。(法定:一カ月50-67%)

育児短時間勤務制度(小学校6年生までの子ども)

子どもが小学校6年生の3月31日に達するまで、終業時間を1日2時間まで短縮することができます。(法定:3歳未満まで)

配偶者育児休職

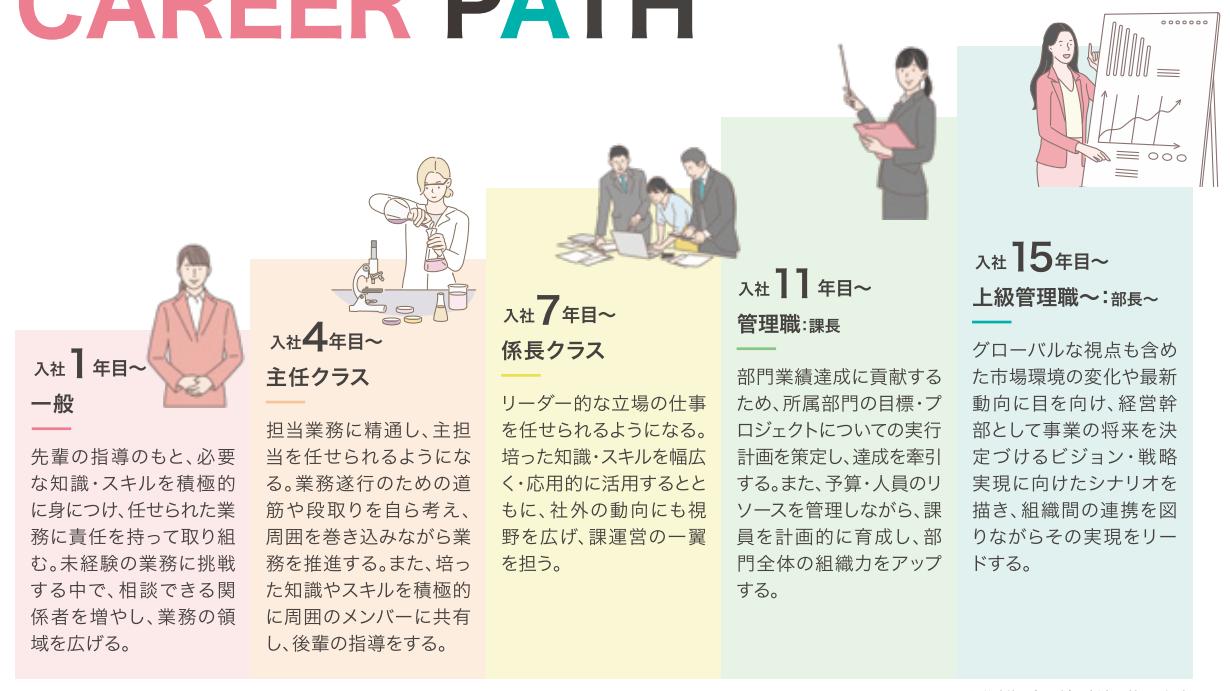
配偶者の出産後、3カ月以内に原則3日連続の取得を義務化しています。

※有給休職

配偶者同行休職

外国で勤務する配偶者に同行すること目的とした休職。(無給休職・一定期間)

CAREER PATH



ワークライフバランス

主な諸制度

独身寮

自宅から会社まで90分以上かかる場合は、借り上げマンションに住むことができます。(物件は会社指定)



フレックスタイム制度

月単位の決められた総労働時間の範囲内で、出社・退社の時刻を社員の自己裁量にゆだね、ワークライフバランスを図りながら効率的に働くことができます。
(コアタイム10:30～14:30)

有給休暇

土日を含め連続9日間となる夏季休暇や5日間の計画有休など、計画的に取得できる機会があり、年間60%以上の取得が義務付けられています。
(23日/年を付与)



厚生社宅制度

全社員対象で会社が指定する条件の下、物件を自分で選定することができ、月額家賃の70%および礼金等の初期費用の一部を会社が負担します。

[例] 京都地区の場合/
会社負担:家賃の70%(上限5万円/月)

在宅勤務

自宅(単身赴任時の家族住所を含む)勤務を可能とし、働き方の柔軟性を高め、通勤負荷軽減および仕事と生活の調和で、業務効率・効果の向上を図ります。



子育てサポート休暇

中学校3年生までの子どもの行事参加を目的として、年2日以内の特別休暇を取得することができます。



CLUB ACTIVITIES

クラブ活動

SCREENグループのクラブ・サークル活動は、テニス・バドミントン・バレーボール・ゴルフなどさまざままで、会社・事業所の垣根を超えて活動しています。業務上接点のない人の出会いもあり、休日には一緒にスポーツ観戦に行くなど交流の場が広がります。



キャリア支援の制度

自己申告制度

年に一度、現職の状況や将来希望する職種や異動について上長と面談を行い、上長はヒアリングした内容から本人にとって最適な育成計画を考えます。SCREENグループ内での他社への異動を希望することも可能です。

キャリアチャレンジ制度

主体性と意欲を重視し、「優秀な人材」が成長と活躍の場を求め、自らの意思で異動することが可能です。本人が異動希望を宣言し、各組織からオファーを受ける求職型制度です。

選抜研修

国内・海外MBAの派遣制度や、技術者の育成を目的としたMOTの取得、将来のビジネスリーダーを育成する密度の高い異業種交流型の研修など、次世代を担う経営人材の育成に取り組んでいます。



産休・育休取得後に海外でMBA取得に挑戦。キャリアステップも、子育てもどちらも全力!

海外の大手でMBA取得に挑戦した理由を教えてください。
SCREENセミダクターソリューションズ
経営戦略統轄部
F.A.さん [2005年入社]
2012年に出産のため産休・育休を取得。その後、2017年に海外MBA派遣制度を利用してアメリカへ留学。大学に約2年在籍しMBAを取得了。
帰国後は中期経営計画の策定を担当。現在は管理職に昇格し、業務管理を担当している。(2021年10月時点)

海外での経験は仕事にどのような影響を与えたか?
当時、経営陣に近い立場での仕事が多かった中、知識不足を痛感していました。体系立てて経営に関わる勉強をしたかったことと、グローバルな環境においても自分らしくリーダーシップを發揮できるよう、海外経験を積みたかったためです。

FAイナンスや戦略論といった知識は、事業計画や戦略立案の業務に役立っています。ダイバーシティあふれる学生生活を通じて、各人の意見や個性を尊重することで、チームは最高の成果を生み出すことができる、が私のポリシーとなりました。

SCREENを目指す 学生にメッセージ

SCREENは福利厚生が充実しており、結婚、出産後も働きやすい職場環境です。育児をしながらも、やりたいことに挑戦させてもらえる風土があります。ぜひ、一緒にSCREENで新しいことにチャレンジしてみませんか。



SCREENホールディングス
広報・IR室 広報部
S.A.さん [2019年入社]
主に社内広報を担当し、冊子・動画・Web記事の3媒体を作成。動画は1年目からキャスターとして出演し、部署インタビューや社長取材の企画を担当。若手社員に理解してもらうために企画した冊子では、そうぞうする企業が応募する「社内報アワード」でブロンズ賞を獲得。(2021年10月時点)

プライベートはもちろん、仕事でも支え合える同期が私の自慢です!

同期はどんな 人たちですか?

比較的女性が多く、総じて優しく真面目です。仕事柄、同期に取材や情報提供をお願いすることも多いのですが、快く協力してくれますし、困った時にはサポートしてくれる、とても頼りがないのある人たちばかりです。

同期はあなたにとって どんな存在ですか?

同期は私の仕事のモチベーションです。同期が活躍しているとすごく誇らしい気持ちになると同時に「私ももっと頑張ろう!」と気合いが入ります。自分にはない強みを持っている人たちばかりなので見習いたいです。

SCREENを目指す 学生にメッセージ

知り合いのいない部署へ取材に行くことも多々ありますですが、無知な私に熱心に技術を教えてくださる優しい方ばかりです。私の周りには女性の管理職や時短勤務で働く方もたくさんいます。特に時短勤務の方同士がお互いに限られた時間の中で、フォローし合いながら仕事を進めている様子はかっこいいなと思います。一緒に楽しく働きましょう!