



一般事業主行動計画書

(次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画)

シティグループ証券株式会社

計画期間 2023年4月1日 ~ 2028年3月31日

目標1

産休・育休制度を拡充すると共に、社員が産休・育休を取得しやすい体制の整備並びに情報の提供を図る。

対策

- 1) 「自ら出産した女性社員のみならず、配偶者(事実婚及び同性婚のパートナーを含む)が出産した社員、養親又は里親になった社員、代理母出産で親となった社員など、全ての子を持つ社員に、20週間の有給産休／育休を与える」ことを目標に、現行の産休・育休制度の改定を行う。
(現行:正社員及び契約社員等に、産前産後休暇(有給)16週、出生時育児休暇(有給)28日)
(実施時期:2023年4月~ 制度改定の検討、関連規定の改定、新制度の周知
2024年1月~ 新制度の導入)
- 2) 社員向けに、関連法令や社内制度を説明するセミナー(産休・育休に関する法令・就業規則、不妊治療に関するサポート制度、養子縁組に関する経済的支援と休暇制度、マタニティ・ハラスメント防止等を含む)を実施する。
(実施時期:2023年6月~)

目標2

子どもを育てる社員が利用できる制度の充実並びにその周知を図る。

対策

- 1) 社内保育所やペアレント向けのベネフィットの有効利用の促進:
 - 定期的な社内アナウンスメントメールや説明会開催により、制度の周知を図る。
 - 人事部担当者から、育児休業中の社員に個々に保育所・ベネフィットについて説明し、利用ニーズのある社員が職場復帰時期にスムーズに制度の利用を開始できるよう調整を図る。
(実施時期:2023年4月~2024年6月)
- 2) 社員の出産・育児に関する経験談や情報交換の機会を創出する。同僚である当事者の声を聞くことで理解が深まることもある為、不妊治療や男性の育児経験に関するものについても、経験談をシェアする場を設ける。
(実施時期:2023年4月~)

目標3

育休を取得し又は子育てを行う社員が就業を継続し活躍できるための取り組みを実施する。現状に鑑みて、特に女性社員のキャリアサポートに注力する。

対策

- 1) Citi Women のイニシアチブの一つとして、女性社員のためのメンター制度を継続する。
(実施時期:2023年6月 Mentor の選定(経営陣)
7月 Mentee の Nomination
8-9月 参加者へのアンケート実施
9月 メンター研修とキックオフ)

- 2) 管理職候補の女性社員を対象にした、マネジメント能力等の付与のためのレベル別の研修を、APAC 地域と共同で、毎第三四半期に実施する。
(実施時期:2023 年以降、毎年 6 月~12 月)



General Business Owner Action Plans

(Action plans based on the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children)

Citigroup Global Markets Japan, Inc.

Planning period: April 1, 2023 - March 31, 2028

Target 1

Expand the maternity and childcare leave system and implement a system which makes it easy for employees to take maternity and childcare leave and obtain relevant information.

Action

- 1) Revise the current maternity and childcare leave system aiming to grant paid maternity or childcare leave for 20 weeks to all employees who have a recently born child, including not only female employees who gave birth herself but also employees whose spouse (including de facto and same-sex marriage partners) gave birth, employees who became adoptive or foster parents and employees who became parents by means of surrogacy. (The current maternity and childcare leave system: For Regular Employees and Contract Employees, etc. 16 weeks of pre-childbirth and post-childbirth leave (paid) and 28 days of childcare leave at birth (paid))
(Timing of implementation:
2023 / April onwards - Consider revisions, revise the relevant regulations and disseminate the new system
2024 / January onwards - Implement the new system)
- 2) Conduct seminars for employees to explain relevant laws and Citi's internal systems, including laws related to maternity leave and childcare leave, Rules of Employment, Citi's support system for infertility treatment, Citi's financial support and leave systems for adoption, prevention from maternity harassment, etc.
(Timing of implementation: June 2023 onwards)

Target 2

Upgrade and publicize the system that can be utilized by child-rearing employees.

Action

- 1) Promote the effective utilization of the on-site nursery center and the other benefits available to employees who are parents as follows:
 - Publicize the system through periodic e-mail announcements and briefing sessions; and
 - Enable employees with such needs to start using the systems smoothly when they return to work by providing explanation about the nursery center and other benefits to employees on an individual basis during their childcare leave.
(Timing of implementation: From April 2023 to June 2024)
- 2) Create the opportunity for employees to share their experiences and information of childbirth and childcare. Set up an opportunity to share experiences on infertility treatments or male childcare as other co-workers' actual experiences can deepen one's understanding.

(Timing of implementation: April 2023 onwards)

Target 3

Take initiatives to enable female employees who take childcare leave or raise child/children to play active roles while they continue working. Considering the current situation, focus on career support for female employees.

Action

- 1) As one of Citi Women's initiatives, continue the mentor system for female employees.

(Timing of implementation:

2023 / June

Select mentors (management)

July

Nominate mentees

August to September

Provide questionnaire to participants

September

Conduct a training for mentors and kick-off)

- 2) Conduct trainings by job level to give management skills to female employees who are candidates for management positions in joint with the APAC region every third quarter.

(Timing of implementation: Once a year during June – December from the year 2023)