

# 日本におけるシティ、ダイバーシティ行動計画

## 女性活躍推進法 – 一般事業主行動計画

Citiは、グローバル企業として成功するうえで、職場における多様性が欠かせない要因であると考えています。私たちは、個々人の違いにかかわらず、優秀な人材が働きたいと思う会社、能力に基づいて採用や昇進が決定される会社、社員が互いに敬意と尊厳をもって接し、そして能力開発の機会が幅広く提供される会社であるため、世界各地で努力を重ねています。優秀な女性を惹きつけ、育成し、長期に亘りキャリアを築くことはCitiにとって非常に重要であると考えています。

### 計画期間

2021年4月～2026年3月

### 当社の課題

- 1) 女性の管理職の比率37.8%は、当社グローバル基準40.0%を下回る。
- 2) 女性の平均勤続年数9.65年は、男性の平均勤続年数9.99年より0.34年下回る。

### 目標

- 1) 女性の管理職の比率を40.0%に引き上げる。
- 2) 女性の平均勤続年数を、男性の平均勤続年数と同レベルに引き上げる。

### 取組内容と実施時期

#### 取組み1:

- 管理職 (AVPからMDレベル) の採用において、<ダイバース・インタビュー・パネル>と、<候補者についてのダイバース・スレート>を強化する。(2021-2023)
- 後継者の育成、並びにダイバースタレント(女性管理職層)の特定と育成のために、会社全体の<タレント・レビュー・プロセス>を充実させる。(2021-2023)
- ダイバーシティカウンスルのCiti Women (シティウィメン)の活動をさらに活性化し、ロールモデルとなる女性管理職社員との交流の機会を増やす。(2021-2023)
- 国内外で行われるシニアレベルの女性社員向けタレントプログラム(階層別)に参加できる機会を継続的に提供していく。(2021-2023)

#### 取組み2:

- <女性社員向けのマタニティハンドブック>を作成し、利用可能な両立支援制度に関する周知徹底をはかる。(2021)
- <マネジャー向けの産休・育休ガイドブック>も作成し、出産・育児をする社員を部下にもつ上司が適切なマネジメントができるよう、上記ガイドブックを用いてマネジャー向けのセッションを実施する。(2021-2022)
- 従前から取り組んでいる福利厚生プログラムについて、両立支援の観点から、プログラム内容の多角化と向上を引き続き図る。(2021-2023)

# ダイバーシティに関する指標 / Diversity Metrics

シティグループ証券株式会社  
Citigroup Global Markets Japan Inc.

## 管理職の男女比率 Managerial Position by Gender

	女性 / Female	男性 / Male
2021年1月現在 / As of January 2021	37.8%	62.2%
2022年1月現在 / As of January 2022	38.5%	61.5%
2023年1月現在 / As of January 2023	40.2%	59.8%

## 従業員の男女比率 Staff Breakdown by Gender

	女性 / Female	男性 / Male
2021年1月現在 / As of January 2021	53.2%	46.8%
2022年1月現在 / As of January 2022	53.0%	47.0%
2023年1月現在 / As of January 2023	53.0%	47.0%

## 男女別平均勤続年数 Average Service Year by Gender

	女性 / Female	男性 / Male
2021年1月現在 / As of January 2021	9.65年 / yrs.	9.99年 / yrs.
2022年1月現在 / As of January 2022	9.83年 / yrs.	9.58年 / yrs.
2023年1月現在 / As of January 2023	9.70年 / yrs.	10.77年 / yrs.

# ダイバーシティに関する指標 / Diversity Metrics

シティグループ証券株式会社  
Citigroup Global Markets Japan Inc.

## 男女賃金差異 Difference by Wages

	正社員 / Regular	非正規 / Non-Regular	すべての労働者 Total
2023年1月現在 / As of January 2023	48.3%	-	48.1%

※男性の非正規労働者は雇用していません。また、非正規労働者にインターンは含めません。  
\*There are no male Non-Regular Employees. Also, interns are excluded from Non-Regular Employees.

これらの数値は社員の職種と役職を考慮せず算出されたものです。

上記の結果に関わらず、シティの報酬体系では、職場全体における報酬決定において公正であることは基本的な価値観です。報酬は社員の現在または将来もたらされる貢献に基づき決定されており、性別を含む社員個人の特性に基づくものではありません。シティは報酬の透明性を重視しており、マネジャーと社員の双方が報酬体系についてより明確な理解が持てるよう、積極的な措置を講じてきました。

シティは組織におけるペイエクイティ(同一価値労働同一賃金)への取り組みに注力してきました。2018年、シティはアメリカの大手金融機関で初めて、男女の賃金比をペイエクイティの観点からレビューし、公式に開示しました。2018年以降も、シティはペイエクイティの透明性を維持し、男女の賃金比をありのままに開示してきました。この男女の賃金格差を縮めるよう、報酬決定の周期に適切な昇給を行っております。

シティの2022年のペイエクイティ調査では、職種、役職、地理的要因など多数の要素を考慮した基準において、当グループの世界中の女性社員の賃金は平均して男性社員の報酬の99%超の水準であることが確認されています。

Note that these figures do not take into account of job function and job level of employees.

Regardless of the results above, it is one of the core values in Citi's compensation philosophy to ensure that compensation decisions across our workforce are equitable; in other words, decisions are made based on employees' current or prospective contributions, not on employee's characteristics including but not limited to gender. Citi values pay transparency and has taken significant action to ensure that both managers and employees have greater clarity around Citi's compensation philosophy.

Citi has focused on measuring and addressing pay equity within the organization. In 2018, Citi was the first major U.S. financial institution to publicly release the results of a pay equity review comparing its compensation of women to that of men. Since 2018, Citi has continued to be transparent about pay equity, including disclosing its unadjusted or "raw" pay gap for women and men. During compensation cycles, we are making appropriate increases to help close the gaps for women and men.

Citi's 2022 pay equity review determined that, on an adjusted basis which focuses on a number of factors including job function, job level and geography, women globally are paid on average more than 99% of what men are paid at Citi.