

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加について

シティの日本代表である、シティ・カントリー・オフィサー兼ジャパンCEOのリー・ウェイトは、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」（事務局：内閣府）に参加しました。全国各地の様々な業種の男性リーダーとのネットワークを深めながら、シティにおけるジェンダー平等と女性活躍の取組を加速してまいります。

シティでは、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。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当社にとって非常に重要な取り組みです。

日本におけるシティの女性活躍推進にかかる取り組みは、制度・福利厚生、組織的な取り組みの両側面で行っています。制度面においては、社員のライフスタイルやライフステージに合わせて、男女にかかわらず独自の休暇制度や福利厚生プログラムを用意しています。

既存の産前産後16週完全有給休暇に加え、2020年にはシティ全社的に育児休職制度を刷新し、配偶者（パートナー含む）の出産に際して最大20日間の有給の出産・育児休暇（出産日から12カ月までの間に、分割、一括取得いずれも可）を用意し、社員向けにマタニティガイドブックを整備しました。また、養子縁組サポートプログラムを導入（養子縁組のみならず代理母出産も費用支援の対象）、不妊治療に関しても休暇制度の導入や、シティグループ健保を通じての費用の補助を行うなど、社内のダイバーシティを維持し、社員のワーク・ライフ・バランスを保つための取り組みをしています。組織的な取り組みとしては、日本におけるシティでのダイバーシティ行動計画として、女性の管理職の比率を2026年までに40.0%に引き上げること、さらに、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こと为目标に掲げ、具体的な取り組みを進めています。

また、社員による自主活動の一環として女性の活躍を支援する社内活動「シティウイメン」を通じて、男女メンバーが参加し、メンターシップ・プログラム、ワーキングペアレントのためのネットワーキング・ランチ、社内外から女性リーダーを招いたスピーカーセッションなどを実施し、社内の女性リーダー育成を後押しする環境づくりに努めています。

日本におけるシティのダイバーシティ行動計画については、[ウェブサイト](#)をご覧ください。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」（以下、「男性リーダーの会」）について

ジェンダー平等と女性活躍を進めていくための「行動宣言」に沿って取組を進めるとともに、参加者同士によるネットワーキングを構築し取組や課題を共有し合うことで、企業等の取組を加速するための企業経営者等の集まりです。参加者が自らの想いや取組を内外へ主体的に発信することで、ジェンダー平等と女性活躍に向けた社会的な機運の醸成にも寄与します。現在、企業経営者等や知事・市町村長の約270名が参加しています。詳細は[内閣府ウェブサイト](#)よりご参照ください。



シティについて

シティは、世界160以上の国と地域に約2億の顧客口座を有する世界有数のグローバルな金融機関です。個人、法人、政府機関などのお客様に、個人向け銀行業務、クレジットカード、法人・投資銀行業務、証券業務、トランザクション・サービス、資産管理など、幅広い金融商品とサービスを提供しています。

www.citigroup.jp | www.citigroup.com | Twitter: @Citi | YouTube: www.youtube.com/citi | Blog: <http://blog.citigroup.com> | Facebook: www.facebook.com/citi | LinkedIn: www.linkedin.com/company/citi

本件に関するお問い合わせ先

シティグループ
コーポレート・アフェアーズ
03-6776-5112