



2021

ESG REPORT

Environmental 環境

Social 社会

Governance ガバナンス

CEO メッセージ

このたび、ピュア・ストレージ初となる ESG レポートを発行できることを大変うれしく思います。ピュア・ストレージでの就業経験がある方、あるいは、当社と協業された経験をお持ちの方は、このレポートに記載している指標やコミットメントをよくご存知かもしれません。これらは当社の事業の運営方針であり、日々実践している価値基準そのものです。このレポートは、ESG に関わる私たちの取り組みの成果や結果、さらなるコミットメントを、お客様、パートナー、社員を含むあらゆる方々に理解していただくために編纂されました。

テクノロジー、事業運営、人財に関するマテリアリティ（重要課題）の評価を通じて、ひとつの結論が明らかになりました。ピュア・ストレージは、サステナビリティ（持続可能性）活動を通じて、世界中のデータセンターにおける炭素排出量削減に大きく貢献しています。ピュア・ストレージの製品は、従来型のソリューションあるいは競合のシステムと比較して、消費電力、設置スペースおよび冷却能力の要件が大幅に低減されています。さらに廃棄物も少ないため、お客様の環境フットプリントの縮小に役立っています。

データの利用を通じてより良い世界を作るイノベーターを支援する。これがピュア・ストレージの掲げるビジョンです。ビジョン達成のための長期的戦略として、シンプルかつ、常に最新状態を保つデータ・プラットフォームを提供しています。そのデータ・プラットフォームは、誰もがデータを知力と競争力に変えられるよう支援するものです。このレポートで開示する情報を通じて、ピュア・ストレージのお客様が、お客様自身の組織の炭素排出量を低減させると同時に、デジタル変革を推進できること、そのためのお手伝いができることをうれしく思います。気候変動と戦い、大気汚染を低減し、より公平な世界を実現し、さらに、データの有効活用を通じてあらゆる規模の組織が能力を十分に発揮できるよう支援する。このようなグローバルな取り組みをピュア・ストレージは誇りをもって推進してまいります。

しかし、ピュア・ストレージは、現状に甘んじることはありません。より大きな貢献を目指して改善を継続します。私たちは、ESG に関わる重要な活動のそれぞれを着実に遂行し、環境への負担を最小限に抑えつつ最大限の価値を創造することで、競争優位性を維持できると確信しています。そして、シグネチャであるオレンジと同様に、真のグリーンをも私たちのレガシーとして残していきたいと考えています。

今後も引き続き、全てのステークホルダーとの連携を通じて、あらゆる活動における向上を目指して尽力する所存です。

感謝をこめて



会長兼 CEO チャールズ・ジャンカルロ
(Charles Giancarlo)



ピュア・ストレージのコミットメントの成果を
本レポートから抜粋してご紹介します。

テクノロジー

競合のオールフラッシュ・システムと比較して
直接的な炭素排出量を最大 80% 削減

ピュア・ストレージのフラッシュ専用ソフトウェア、独自の DirectFlash® テクノロジー、Evergreen™ および Pure as-a-Service™ のサブスクリプション・モデルの継続的な改善が、より信頼性の高い、長寿命で低消費電力の製品の提供を可能にし、お客様における経済・環境両面の持続可能性の向上に貢献します。また、ピュア・ストレージは、2030 年度までにペタバイトあたりの直接的な炭素排出量を 3 倍削減することを宣言しています。

事業運営

ピュア・ストレージでは、自社の炭素排出量削減において、次の目標を掲げています。

市場ベースのスコープ 1 および 2 の温室効果ガス排出量に
ついて、2020 年度から 2030 年度にかけて従業員 1 人あたり
の原単位を 50% 削減

スコープ 1 および 2 の市場ベースの排出量について、2040 年
度までにネットゼロに削減

人財

ヒューマン・ライツ・キャンペーン財団により、社員に平等な企業
として評価され、2022 Best Places to Work Corporate
Equality の企業平等指数 100 点満点中 95 点を
獲得しました。

ピュア・ストレージは、ダイバーシティとインクルージョンを
大切にする企業です。経営陣および管理職は、
「インクルーシブ・リーダーシップ」の指標によって
取り組みの進捗を把握し、ベストプラクティスを
策定します。



ピュア・ストレージについて

ピュア・ストレージは、**データ・ストレージとデータ管理のグローバル・リーダー**として、データ活用をシンプルにしてストレージ・エクスペリエンスを再定義するというミッションのもと、お客様、パートナー、従業員にプラスの価値を提供できるよう、真摯に日々の事業活動に取り組んでいます。ピュア・ストレージの製品およびサービスは、お客様の組織において、デジタル変革に不可欠なインフラ、オペレーション、アプリケーションのモダナイズを可能にしています。

世界 93 の国や地域の 4 千名を超えるピュア・ストレージの社員は、カスタマーファースト、粘り強さ、創造性、チームワーク、オーナーシップを大切にすることをコアバリューとして、日々の業務に取り組んでいます。

ピュア・ストレージの事業内容および事業構造について詳しくは、[年次報告書 \(2021 年度版\)](#) をご覧ください。

5 つのコアバリュー

カスタマーファースト



粘り強さ



創造性



チームワーク



オーナーシップ



ピュア・ストレージ概況



2022 年度収益

21.8 億ドル

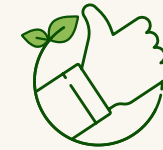
対前年成長率 29%



顧客総数

10,000+

全世界の顧客数¹



顧客満足度

85.2

NPS 顧客満足度が
B2B 企業の上位 1%



業界リーダー

8 年連続リーダー

ガートナー・マジック・クアドラント



フォーチュン 500 のお客様

>52%

フォーチュン 500 企業



2022 年度 Q4 の
サブスクリプションによる ARR²

8.49 億ドル

対前年成長率 31%

1: 2022 年度第 4 四半期末日時点での顧客層数を示しています。

2: 2022 年度終了時のサブスクリプションによる ARR (年間経常収益) を示しており、この ARR はピュア・ストレージの主要な経営指標の 1 つとなっています。Evergreen をはじめとするサブスクリプション契約の四半期末日時点の年換算契約金額に、当四半期のオンデマンド収入を 4 倍したものを加えた合計金額です。



目次

ピュア・ストレージは、「テクノロジー」、「事業運営」、「人財」を柱として、環境、社会、ガバナンス (ESG) の実践と影響力の向上に取り組んでいます。

テクノロジー	6
持続可能な製品とサービス	7
データ保護とセキュリティ	13
レジリエントなサプライチェーン	15
事業運営	17
事業への信頼	18
ピュア・ストレージの内部通報制度	22
環境負荷	23
人財	27
多様性に富んだ人財の活躍	28
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	30
人財の構成 (2021年)	33
人財の獲得、育成、維持	34
インデックス	39
GRI (Global Reporting Initiative) スタンドガード対照表	40
米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) 対照表	47
本レポートについて	49





OUR
TECHNOLOGY

テクノロジー

2021 ESG REPORT



持続可能な製品とサービス

地球温暖化や気候変動による最悪の影響を回避するためには、持続可能な技術インフラの構築が不可欠です。ピュア・ストレージは、お客様がご自身の環境フットプリントを劇的に削減できるような製品の設計・製造、サービスの提供により、業界のリーダーとして持続可能性に貢献しています。

IT 担当者はこれまで、爆発的に進展するデータやデジタル・トランスフォーメーションに対応するために、環境負荷の低減よりも、データ・ストレージ容量の拡大とコスト抑制に重点を置いてきました。従来のデータ・ストレージ企業は、旧来の磁気ディスク技術をベースにしたストレージ・システムを提供することで、ストレージ容量増大のニーズに対応してきましたが、電力消費が非効率的で、大量の電子廃棄物が発生するといった課題がありました。対照的に、ピュア・ストレージは、このような従来のプラットフォーム固有の課題にとらわれることなく、設計段階からあらゆる部分で高効率を実現することに重点を置いてきました。



80%

直接的な炭素排出量の削減

炭素排出量

ピュア・ストレージは、企業や組織のデータ・ストレージ・システムにおいて、競合他社のオールフラッシュ・システムと比較して最大で 80%、磁気ディスクとの比較ではさらに多くの直接的な炭素排出量の削減を可能にします。

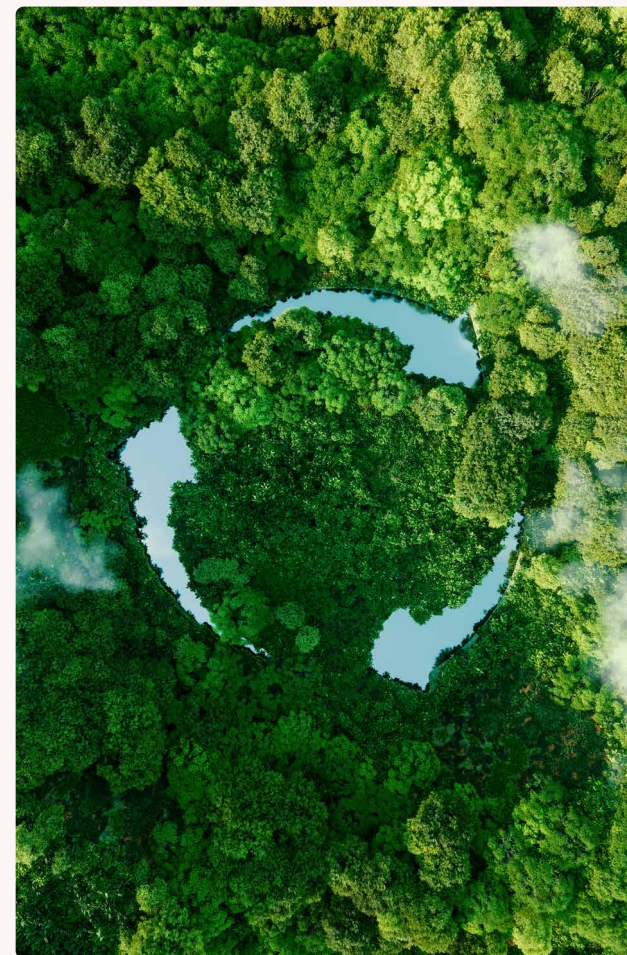


お客様に利益をもたらす

ピュア・ストレージは、独自のテクノロジー、設計思想、お客様に最良の成果を提供するための妥協のない取り組みによって生み出された製品・サービスを通じて環境に貢献します。ピュア・ストレージのコアテクノロジーは、ソフトウェアとハードウェアのアーキテクチャの統合によって、比類のない高密度、長寿命、高効率を提供するだけでなく、継続的な改善を通じて今後も一層の効率化を実現します。ソフトウェアとハードウェアの緊密な統合が、これらのメリットを可能にしています。

ピュア・ストレージは、独自に開発した主要テクノロジーと設計により、ストレージおよびデータの管理において最も持続可能性の高い製品・サービスを提供します。

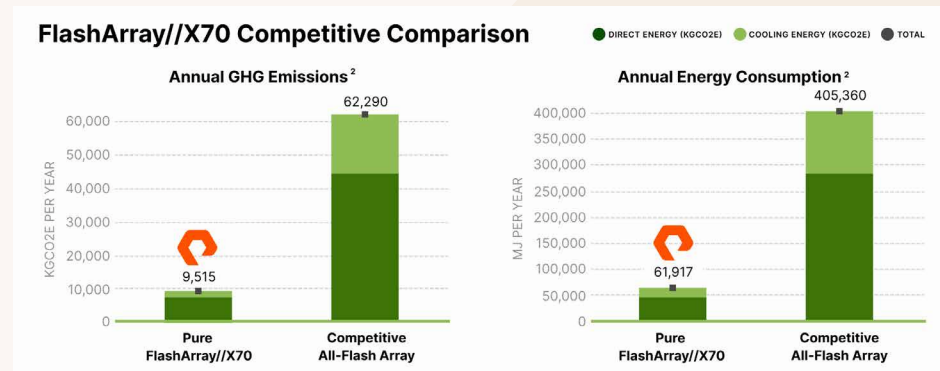
- **DirectFlash® テクノロジー**：フラッシュによる比類のない密度と効率性を提供し、SSD で可能なレベルを超える大幅なエネルギー削減を可能にします。
- **フラッシュ向けに構築されたソフトウェア**：DirectFlash テクノロジーとの組み合わせにより、より信頼性の高い製品の提供、長寿命、業界平均の 3 倍の SSD の信頼性を実現し、電子廃棄物を大幅に削減します。
- **常時オンのデータ削減**：ストレージの効率性を高め、性能を損なうことなくエネルギー使用量を削減します。競合他社のストレージによくあるデータ削減率と性能のトレードオフがないため、ストレージの高い効率性と環境負荷低減のメリットを最大限に享受できます。
- **高性能とシンプルさ**：お客様の IT 環境の統合を可能にして全体的なフットプリントを削減し、使用率を高めて再利用を促進させます。
- **Evergreen™ アーキテクチャ**：旧来のシステムとは異なり、製品が陳腐化することなく、老朽化更改を不要にします。ピュア・ストレージのアレイは無停止アップグレードが可能のため、お客様は最新のハードウェアおよびソフトウェア・テクノロジーのメリットを継続的に享受できます。不要になった製品の乗り換えが減り、電子廃棄物も削減できます。



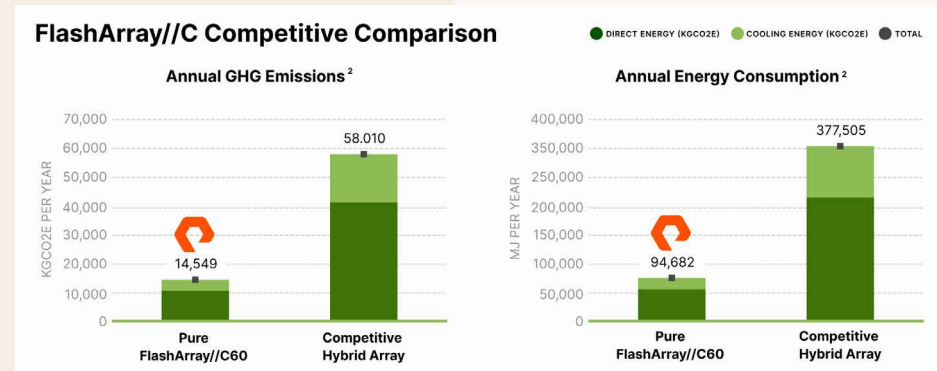
製品ライフサイクルの分析

2021年、ピュア・ストレージは、自社のFlashArray™製品を対象に製品ライフサイクル評価(LCA)¹を実施しました。LCAの一環として、FlashArray//X70と競合他社のオールフラッシュ・アレイとの比較評価を外部の環境コンサルティング会社に依頼し、その後、同じ手法を使用して、

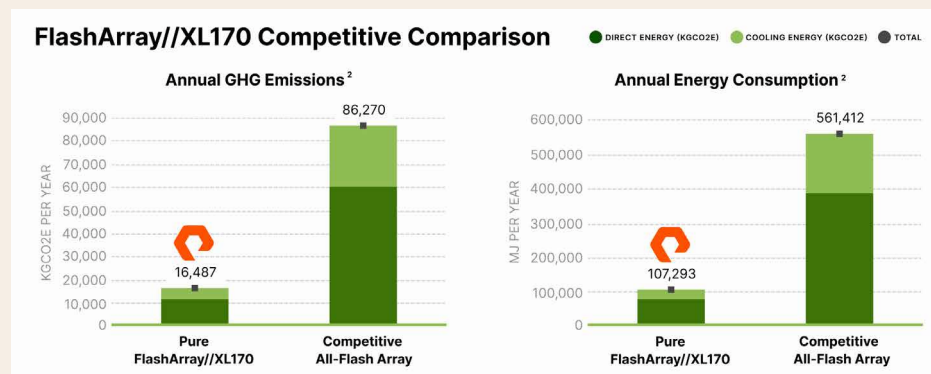
FlashArray//CとFlashArray//XLを含むFlashArray製品全体の評価を社内でも実施しました。2022年には、分析対象をFlashBladeにも広げ、以後、他の製品でも実施する予定です。



FlashArray//X70: 競合他社のオールフラッシュ・アレイと比較して
GHG 排出量とエネルギー消費量を 84% 以上削減



FlashArray//C60: 競合他社のハイブリッド・アレイと比較して
GHG 排出量とエネルギー消費量を 75% 削減



FlashArray//XL170: 競合他社のオールフラッシュ・アレイと比較して
GHG 排出量とエネルギー消費量を 80% 以上削減

¹ 生産、輸送、製品廃棄による GHG 排出量については、今後の分析により明らかにされます。本 LCA は現在、第三者機関によって審査中です。

² 公称電力での運用



CO₂ 年間排出量 ピュア・ストレージ vs. 競合他社

競合他社のオールフラッシュ・アレイ

62,290 kg

FlashArray//X70

9,515 kg

その差は年間 **52,775 kg**
ピュア・ストレージはより多くの CO₂ を削減

スコープ 3 対応の一環として、ピュア・ストレージは、販売した製品についてペタバイトあたり **66%** の排出量削減に取り組んでいます。

1 米国環境保護庁の計算式に基づく

2 上記の排出量を相殺する数値に換算

1 アレイあたりの CO₂ 削減量を換算すると ...¹



走行距離

213,453

一般的な乗用車の平均
(キロメートル)



ガソリン消費量

22,466

一般的な乗用車の平均
(リットル)



緑化

873

873 本の樹木を 10 年間育成²



ピュア・ストレージ
FlashArray//X

84.7%

CO₂ の年間排出量を **84.7%** 削減

ピュア・ストレージのお客様の大半は複数のアレイを使用しているため、
上記を大幅に超える削減効果が得られます。



Evergreen™ Storage のメリット

ピュア・ストレージの Evergreen Storage アーキテクチャは、排出量の大幅な削減に加え、テクノロジーの継続的な改善を可能にします。アップグレードや拡張のニーズに応じて新しいソフトウェアやハードウェアのコンポーネントをシームレスに提供し、持続可能性をさらに向上させます。このサービスは、Evergreen サブスクリプションで利用できます。Evergreen は、モジュール型でアップグレード可能なアーキテクチャを活用することで、クラウド運用モデルの多くのメリットをオンプレミス・ストレージにもたらします。

Evergreen は、お客様に 2 つの重要な環境面でのメリットをもたらします。

- 1. 無駄なエネルギーの削減：** Evergreen は無停止でのインプレースのアップグレードが可能です。従来の移行作業には数か月から数年を要し、その間にも新旧両方のアレイを稼働させるためのエネルギーを消費します。Evergreen はそれらを不要にします。
- 2. 電子廃棄物の削減：** アレイ・コンポーネントの継続的なアップグレードにより、ストレージのアップグレードの際に既存のシステム全体を置き換えて古い機器を廃棄するという、従来の方法からの脱却も可能になります。長寿命の DirectFlash モジュールと、継続的なアップグレードを提供する Evergreen サブスクリプションを組み合わせることで、電子廃棄物を大幅に削減できます。



Evergreen Storage 革新的技術をサブスクリプションで

究極の「アズ・ア・サービス」モデル

97%

6 年前に導入されたアレイ
の 97% が現在も稼働中¹

ビジネスの最適化

- 継続的なイノベーション
- 無停止アップグレード (NDU)
- 「Flat & Fair」による定額保守
- 炭素排出量の削減
- アレイとワークロードの最適化
- プロアクティブな予測型サポート

1 社内データに基づく



Pure as-a-Service™

Pure as-a-Serviceは、Evergreen のアーキテクチャとサブスクリプションを拡張することで、より柔軟で、最適化された、効率的な方法でストレージをお客様に提供し、容量や性能の SLA (サービス・レベル契約) を満たします。

Evergreen サブスクリプション・モデルのメリットに加え、Pure as-a-Service では次のような効率化が可能です。

- 稼働していない機器のエネルギーその他の無駄の削減**：ニーズに応じて柔軟にストレージ容量を増減させ、必要な機器を適切にサイジングして SLA を満たすことで、ストレージの無駄を低減させます。Pure as-a-Service は、お客様が必要とするリソースのみを提供し、消費量の増大に応じた拡張を可能にします。
- 再利用、モダナイズ、再配置による機器寿命の延長**：過去に使用された機器をモダナイズして再利用することが可能な場合には、各機器の物理的な面での有効寿命を延ばし、廃棄物を大幅に削減できます。



12.7_t

ストレージを既存のラック (少数の大容量メディア) に統合したり、新しいコントローラを同じ物理シャーシ内で交換したりすることで、**年間平均で約 12.7 トンの電子廃棄物の削減が可能です。**

+50%

Pure as-a-Service のアレイでは、従来の購入モデルと比較して、サービス開始後 1 年間の**コントローラー・リソースの消費率が約 50% 向上**しています。



データ保護とセキュリティ

ピュア・ストレージがお客様やステークホルダーとの信頼関係を維持するためには、データを安全に**処理・管理できる能力が欠かせません**。そのため私たちは、データの損失、破損、セキュリティ上の脅威からデータを保護する製品を開発しています。

ピュア・ストレージの製品・サービスは、高い信頼性を提供し、保存データをプロアクティブに保護します。また、お客様が攻撃を受けた場合にも迅速な復旧を可能にします。

ピュア・ストレージ製品に組み込まれているモダン・データ保護機能とソリューション・ポートフォリオは、バックアップとリカバリにおける重要な課題を解決し、複雑さを排除しつつデータをセキュアに保ちます。

- アクティブ/アクティブなクラスタリングで、最大限の性能と常時オンのデータ・アクセスに対応
- 常に有効なデータ暗号化
- 高信頼性・高速データ転送を可能にするテクノロジーが、障害やランサムウェア攻撃からデータを迅速に復旧
- ランサムウェア攻撃からデータを確実に保護する不変スナップショット
- データ・ストレージの問題を未然に防ぐ予測型分析



信頼関係の構築

ピュア・ストレージでは、最高デジタル・トランスフォーメーション責任者 (CDTO)、最高情報セキュリティ責任者 (CISO)、ネットワーク&セキュリティ・エンジニアリング部門 VP が、データ・セキュリティとプライバシーの責任を担っています。CEO との定期的な会議を通じてデータ・セキュリティ・プログラムや新たなトレンドへの対応に取り組んでいます。ピュア・ストレージは、経営陣の監視・統制に加え、製品やシステムに対して定期的なペネトレーション・テストやインシデント管理の机上演習を実施しています。また、製品部門は脆弱性管理やセキュリティ対策に注力しています。



データ・セキュリティとプライバシー

- ピュア・ストレージは、データ・セキュリティとプライバシーに関するトレーニングを全社員に対して 6 か月ごとに実施しています。
- ピュア・ストレージは、当社初の **SOC 2 監査・認証** を完了しました。2022 年には、情報セキュリティ管理の国際規格である **ISO 27001 認証の取得** を予定しており、データ・プライバシーとセキュリティのプログラムをさらに強化します。
- ピュア・ストレージは 2021 年、**セキュリティ・ソフトウェアのトレーニングを提供する Secure Code Warrior 社** と提携し、ゲーミフィケーションを取り入れたエンジニア向けのトレーニング・プログラムを作成しました。ピュア・ストレージの製品やサービスのために、高品質で安全なコードの開発を目的としたものです。





レジリエントなサプライチェーン

ピュア・ストレージは、世界中の複数の拠点で行うオペレーションと製造のメリットを活かした、変化に強いサプライチェーンにより、長年にわたってサプライチェーン・オペレーションの最先端を走っています。ピュア・ストレージのサプライチェーンの強みは、独自の柔軟性、レジリエンス、対応力によって差別化が図られていることです。世界中のサプライヤーと協力し、労働者の倫理的待遇や環境に配慮しながら、物理的な課題を解決できるサプライチェーンを構築しています。

これに加え、2021年には、ピュア・ストレージのサプライチェーンはリサイクルと再利用の促進を目的として製品パッケージの見直しを行いました。この取り組みによって廃棄物の量が削減され、お客様だけでなく環境にもメリットがもたらされます。



「サプライチェーンにおいて、ESG は単なる流行語ではありません。ピュア・ストレージにとって、環境に配慮しながら効率化を推進することは極めて重要なことです。かなり早い段階から、対応力、多様性があり、製品ポートフォリオに即したサプライチェーンを、世界をまたぐ規模で設計・構築してきました。このことが、ピュア・ストレージの急成長および、需要の急増への対応を可能にしています。」

Pure Storage オペレーション部門 VP
マイク・フィッツジェラルド (Mike Fitzgerald)



サプライチェーンの取り組み

ピュア・ストレージは、倫理的なサプライチェーン構築の一環として、非製造分野の全サプライヤーを対象とした「**購買行動規範**」を2022年に公開する予定です。「購買行動規範」の内容は、製造サプライヤーに対する「**サプライヤー行動規範**」と類似のものになります。「**サプライヤー行動規範**」は、当社の「**マスター・サービス契約**」の一部に含まれており、**RBA (Responsible Business Alliance : 責任ある企業同盟)** が提示する行動規範を遵守しています。

ピュア・ストレージは、**紛争鉱物を使用していない製品をお客様に提供することをお約束します**。ピュア・ストレージは、サプライチェーン内でデュー・デリジェンスを行い、コンゴ民主共和国や隣接国の紛争地域から産出された鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）が製品に使用されないよう十分な注意を払っています。これまでに、ピュア・ストレージが提供している製品に紛争鉱物が含まれているとの指摘はありません。今後もサプライチェーンを監視し、当社のコミットメントの遂行と適用される法律の遵守に努めます。詳しくは、**Policy on Conflict Minerals (紛争鉱物に関する方針)** および **Statement Against Slavery and Human Trafficking (奴隷と人身売買に関する声明)** をご参照ください。

ピュア・ストレージの**全ての受託製造業者は RBA 行動規範を遵守しています**。さらに、主要なパートナーおよびサプライヤーは全て、1つまたは複数の ISO 認証を取得しており、ピュア・ストレージはそれらパートナーの ISO 認証を常に把握しています。また、ピュア・ストレージでは、ESG 活動の拡大に伴い、2022 年およびそれ以降、サプライチェーンとサプライチェーン・パートナーに関するより正確な情報の収集に取り組む予定です。



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

RBA が定める行動規範の対象

- 労働基準
- 安全衛生基準
- 環境基準
- 倫理基準



OUR OPERATIONS

事業運営

2021 ESG REPORT



事業への信頼

ビジネス倫理

ピュア・ストレージは、倫理的な事業遂行に全社を挙げて誇りを持って取り組んでいます。取締役会からサプライチェーンに至るまで、倫理的な行動と意思決定を確保するための厳格な手順を徹底し、誠実、清廉、他者への敬意を伴った事業遂行を目指しています。

倫理的な事業遂行は、ピュア・ストレージのミッションと事業成功の中核をなすものであり、お客様、パートナー、そして私たちが奉仕するコミュニティとの関係を構築し維持するために欠かすことができません。行動規範とその他の規定は、公平で包括的な職場形成の基盤となっています。

ピュア・ストレージの最高法務責任者は、CEO 直属の役員として倫理的業務遂行を監督しています。最高法務責任者はさらに、取締役会および監査委員会に対し、ピュア・ストレージの倫理、誠実、およびコンプライアンスに関するプログラムについて、四半期ごとの報告を行っています。



コーポレート・ガバナンス

ピュア・ストレージの取締役会では、ガバナンスの健全性を重視しています。全ての基準とポリシーは、倫理的でインクルーシブな業務遂行と職場環境の実現に大きく寄与しています。取締役会は、会長兼 CEO であるチャールズ・ジャンカルロを含む 10 名の取締役で構成されています。取締役会は、会社の経営を監督し、株主のための慎重な受託者として行動しています。取締役会には 3 つの委員会があります。委員会は少なくとも四半期ごとに開催され、それぞれの担当分野の事案に関する最新の報告を受けて審議しています。

ピュア・ストレージのコーポレート・ガバナンス・ガイドラインは、取締役会の活動のガイドラインとして、取締役および経営陣が効率的に業務を遂行するための枠組みを規定しています。取締役会に対しては、さらに、ESG 活動に関する年次報告や Pure Good 基金の成果に関する報告が行われています。

ピュア・ストレージのガバナンスの方針と活動に関して詳しくは、コーポレート・ガバナンスのページをご覧ください。

ピュア・ストレージの取締役会委員会

監査・リスク委員会

ピュア・ストレージの会計・財務報告プロセスの監督、企業リスクの監視および、環境の持続可能性推進活動の監督を行います。

報酬・人財委員会

執行役員および取締役に対する報酬の検討および決定、ならびに人的資本管理、DEI および、人財の獲得、育成、維持についての監督を行います。

役員推薦・コーポレートガバナンス委員会

コーポレート・ガバナンス活動についての助言、コーポレート・ガバナンス・ガイドラインの定期的な見直しと評価および、取締役候補者の選考と推薦を行います。



行動規範および関連する規定

行動規範は、誠実、清廉、他者への敬意という当社の重要な価値基準を定めています。倫理的な意思決定の文化を醸成するため、全社員および事業パートナーに対し、行動規範の遵守を求めています。行動規範は10か国語で提供されており、全社員、役員、取締役にも適用されます。また、請負業者、パートナー、サービスプロバイダー、顧客、サプライヤー、およびベンダーに対しても、ピュア・ストレージの業務を行う際には同じ価値基準に従うことが求められます。

行動規範は、以下のような重要なテーマについて規定しています。

- 利益相反
- 反トラスト法および競争法
- 職場での行動
- インサイダー取引
- 適性記録と財務報告
- ピュア・ストレージの秘密資料および知的財産の保護



倫理的な行動と活動の推進

新入社員研修時および毎年1月に、全社員に以下の規則が周知され、遵守が求められます。

- 行動規範
- 贈収賄防止および腐敗防止に関する方針
- 職場におけるハラスメントの撤廃に関する方針
- インサイダー取引に関する方針
- 情報セキュリティに関する規定
- 輸出入に関する規定

上記の行動規範と規定に加えて、ピュア・ストレージは「[奴隷と人身売買に関する声明](#)」と「[紛争鉱物に関する方針](#)」を表明しています。

ピュア・ストレージは、**倫理的な行動と業務遂行**に重点を置いており、全社員に対し、行動規範、差別・ハラスメント防止、プライバシーに関する研修を毎年受講することを義務づけています。さらに営業および財務チームに対しては、誠実な事業遂行および贈収賄・汚職防止に関する補足の研修を毎年受講するよう義務づけています。2020年および2021年に、ピュア・ストレージでは贈収賄や汚職の発生は確認されていません。

ピュア・ストレージのパートナーは、同様の行動規範に従うことが求められています。この規範では、[RBA（責任ある企業同盟）の行動規範](#)の遵守をはじめ、チャネルおよびリセラー・パートナーの業務遂行上の義務とガイダンスが定められています。パートナー行動規範は多言語で提供されています。

ピュア・ストレージでは、さらに、**製造サプライヤーに対し、RBAの枠組みを遵守することを求めています**。グローバルなサプライチェーンを通じて社会的、環境的、倫理的な基準を向上させることがその狙いです。詳しくは[持続可能なサプライチェーン](#)の項をご覧ください。

2022年には、非製造業の全てのサプライヤーに対して、購買行動規範を提示する予定です。



ピュア・ストレージの 内部通報制度

安全な職場の実現

ピュア・ストレージの社員は、行動規範の違反の疑いを含め、あらゆる懸念を表明する権限を与えられています。ピュア・ストレージは、不正の疑いに関する報告、苦情、内部告発を真摯に受けとめています。第三者を含む誰もが懸念を通報できるよう、[スピークアップ・ホットライン](#)（専用の電話番号と Web フォーム）を設置しています。この制度による通報は全て、法務、人事、および内部監査チームによって徹底的に調査検討されます。

内部通報制度および全ての苦情は、最高法務責任者と法務部門によって管理されています。

2021 年、ピュア・ストレージは「ピュア・コンプライアンス・クラブ」の第 1 回を開催しました。1 週間わたるイベントでは、倫理的な意思決定や最新の法的トピックに関する革新的なトレーニング・セッションをはじめ、専門家による企業コンプライアンスの成功例、失敗例の紹介が行われました。ピュア・コンプライアンス・クラブは、健全で倫理的な意思決定を行う文化を構築・維持する活動の一環として、毎年開催される予定です。

2020 年、ピュア・ストレージは職場倫理・コンプライアンスに関する社員の意識調査を開始しました。

2021 年の調査結果：

回答した社員約 2,300 名のうちの 95% が、ピュア・ストレージが「明確な倫理観に基づいて行動している」ことに同意または強く同意している。

96% の社員が、「経営陣が行動規範遵守の必要性について明確な目標を設定している」ことに同意または強く同意している。

93% の社員が、「ピュア・ストレージはパートナーやお客様を含む第三者との取引を通じて、ピュア・ストレージのコアバリューを実践している」ことに同意または強く同意している。



環境負荷

持続可能性への取り組み

ピュア・ストレージは、環境への影響を低減するさまざまな活動を行っています。製品のリサイクル、責任ある輸送による炭素排出量の削減、責任あるサプライヤーの選択などがその例です。さらに製品の稼働に使用されるエネルギーと水の削減に努めています。ここでは、エネルギー消費を低減する製品設計が重要な役割を担います。

ピュア・ストレージはまた、環境の持続可能性と効率性を通じて、より良い地球を未来世代に残すための努力を続けています。電気・電子機器 (WEEE) 指令、電池指令、RoHS 指令など、欧州連合の全ての廃棄物規制に適合しています。

ピュア・ストレージは、規制要件を超える成果を、あくまでステークホルダーに付加価値を提供するなかで達成することを目指しています。また、コンプライアンスだけでは地球の喫緊の課題を解決できないと考えています。



エネルギー、排出量、 気候変動への耐性

環境戦略の一環として、事業やサプライチェーンが環境に与える影響を定量化し、最小化することに取り組んでいます。この戦略ではさらに、気候変動による物理的なリスクに対するレジリエンスを高めることにも注力しています。

この戦略をサポートするため、ピュア・ストレージの社会的インパクト・持続可能性グローバル本部では、GHG 排出量、気候戦略、環境イニシアチブのモニタリングを行っています。社会的インパクト・持続可能性グローバル本部は、ピュア・ストレージが環境に与える影響をはじめとする ESG 関連のトピックについて、取締役会に毎年、取締役会委員会には四半期ごとに報告しています。

2020 年度のエネルギー・排出量

スコープ 1 の排出量	273 t CO ₂ e
スコープ 2 の排出量、場所ベース	16,102 t CO ₂ e
スコープ 2 の、市場ベース排出量	16,236 t CO ₂ e
スコープ 3 の排出量	236,170 t CO ₂ e
購入した物品とサービス	31,354 t CO ₂ e
資本財	3,468 t CO ₂ e
燃料・エネルギー関連の活動	1,973 t CO ₂ e
上流の輸送・流通	5,479 t CO ₂ e
商用旅行	14,908 t CO ₂ e
社員の通勤	10,047 t CO ₂ e
販売した製品の使用	168,844 t CO ₂ e
販売した製品の廃棄処理	97 t CO ₂ e
スコープ 1 および 2 の市場ベースの排出係数	4.9 t CO ₂ e (従業員 1 人あたり)
スコープ 3 の販売した製品の使用による排出係数	65 t CO ₂ e (出荷した有効容量 1 ペタバイトあたり)
エネルギー消費量	65,018 MWh
総グリッド電力消費量	63,689 MWh
非再生可能資源による総燃料消費量	1,329 MWh

* 全てのデータは WSP によって収集・検証されています。



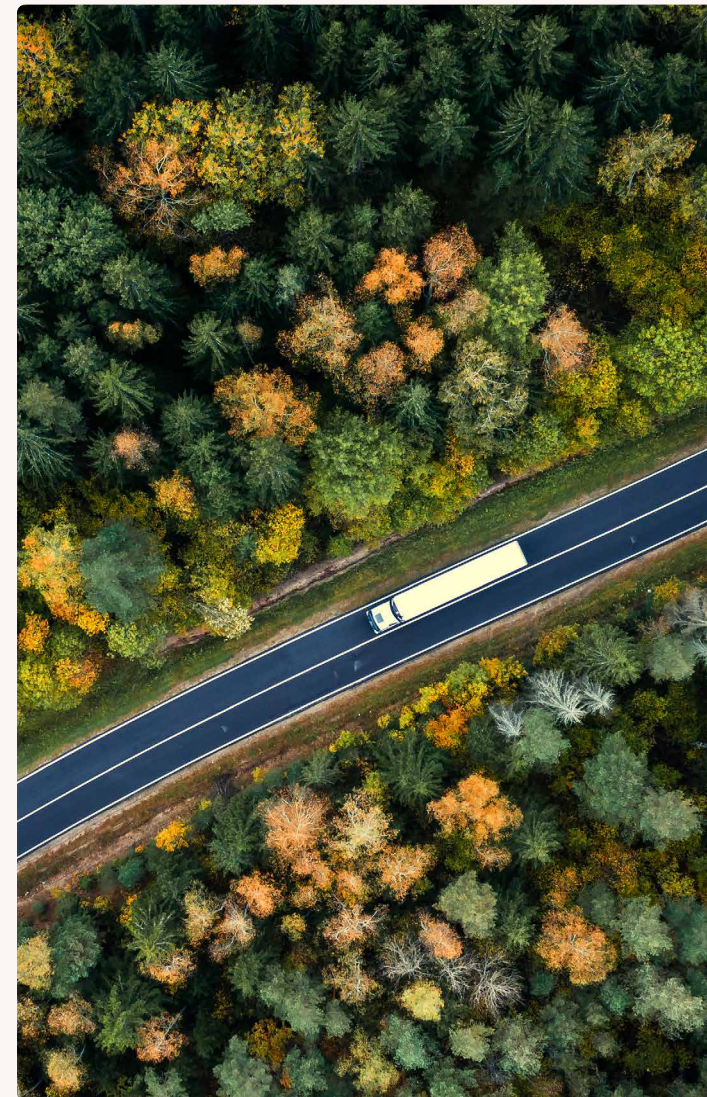
気候変動への対応力

お客様にシームレスなサービスを提供し続けるためには、事業、社員、サプライチェーン、そして地域社会が気候変動の影響に耐えられるような対策が必要です。ピュア・ストレージは、気候関連リスクの軽減に積極的に取り組んでいます。

気候関連リスクの管理は、企業リスク管理と事業継続計画プロセスの一部として組み込まれています。現在の気候変動への対応戦略の一環として、ピュア・ストレージでは、ハリケーンや洪水、異常気象などによる事業への物理的なリスクを評価し、これらの事象が発生しても事業を継続するための計画を用意しています。全ての製造委託先は事業継続計画（BCP）の作成が義務づけられており、四半期ごとにピュア・ストレージによる見直しが行われます。また、製造委託先のBCPには、気候に関連する物理的リスクの管理が含まれています。

ピュア・ストレージのオペレーション部門は、製造拠点の耐障害性を強化するため、複数拠点、複数大陸にまたがる戦略を策定しました。不測の事態によって一部の工場に影響が生じた場合に、製造サプライチェーンの他の部分に速やかに移行できる体制を整えています。自然災害や新型コロナウイルスの感染拡大などの要因で供給不足が発生した場合にも、迅速、機敏かつ柔軟なサプライチェーンによって、お客様への配送を確保できます。詳しくは、[持続可能なサプライチェーン](#)の項をご覧ください。

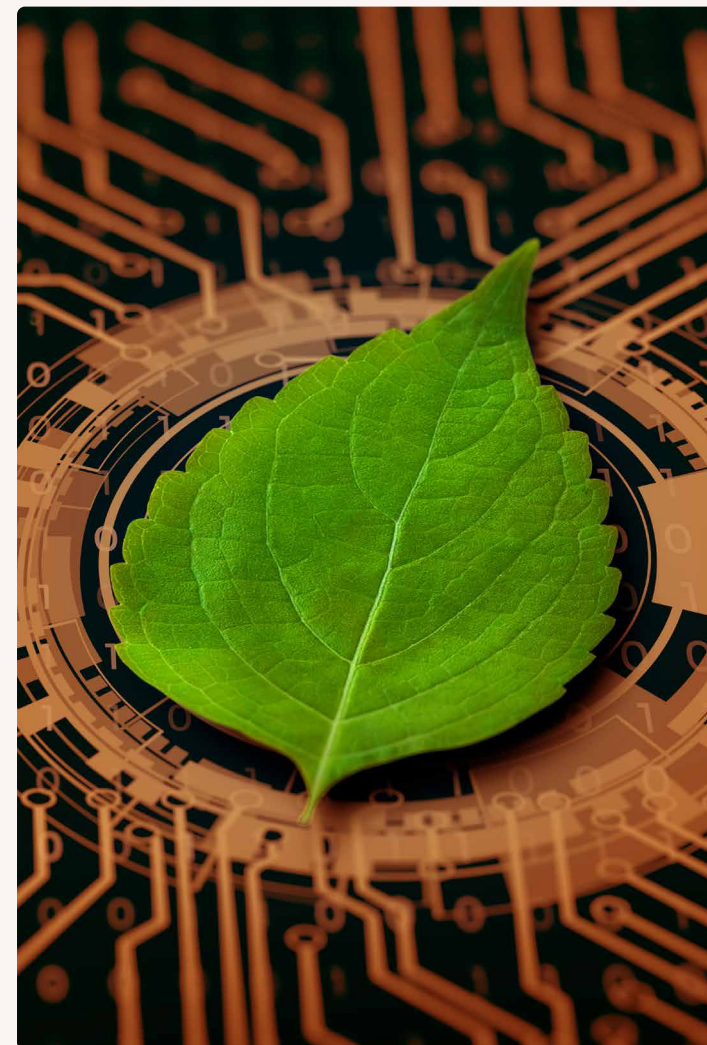
2022年には、事業に対する気候関連の影響に焦点を当て、事業とサプライチェーン全体において、気候変動への対応力を強化する積極的な対策を示した包括的なレジリエンス計画を立案します。将来的には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の勧告に沿った気候情報開示を行う予定です。また、2022年のCDP気候変動質問書への回答では、気候変動プログラムと戦略の進捗状況を報告します。



持続可能なサプライチェーン

ピュア・ストレージにとってサプライチェーンの持続可能性とは、製品需要の充足を犠牲にすることなく、多様なサプライチェーン全体で環境基準と労働基準を維持する能力を意味します。私たちは、レジリエンスと倫理を備えたサプライチェーンを構築することにより、より優れた製品の構築、強い回復力を持つサプライチェーン・パートナーの醸成、コミュニティへの貢献が可能になると考えています。

ピュア・ストレージは、サプライチェーンの管理と監視を徹底しています。サプライチェーンの管理は、CEO 直属であるオペレーション部門 VP が統括しており、オペレーション部門は、持続可能なサプライチェーンの管理状況について、四半期ごとに取締役会に報告しています。オペレーションと財務の部門では、それぞれ専任の担当者が、企業のリスク管理と事業のレジリエンシーに関するプロセスを監督・実行しています。





OUR PEOPLE

人財

2021 ESG REPORT





多様性に富んだ人財の活躍

ピュア・ストレージでは、**カスタマーファースト、粘り強さ、創造性、チームワーク、オーナーシップ**という**コアバリュー**を何よりも大切にしています。

ピュア・ストレージでは、有能な社員が多様性に富んだ職場でコアバリューを日々実践しています。俊敏性と即応性に優れ、インクルージョンとコラボレーションを大切にする企業文化を築き、誰もが成長できる環境を創造しています。私たちは、モダン・テック・イノベーターとして、お客様のビジネスに必要なインフラの構築と管理の支援に全力を注いでいます。お客様のニーズに応えるため、革新的で創造的なソリューションの開発にチーム一丸となって努力しています。

人財育成においては、文化、成長、インクルージョン、および成果に対する明確なビジョンを持って実施しています。それぞれの個性や斬新なアイデアを尊重し、成長のための機会均等を実現し、能力を十分発揮できる環境を用意しています。世界39か国に4,000名以上の社員が在籍しています。ピュア・ストレージでは、世界のどこにあっても、社員が起業家精神を持ち、画期的な成果の達成、スキルの向上、キャリア目標の実現、プロフェッショナルとしての成長ができるインクルーシブな職場環境の醸成に取り組んでいます。

ピュア・ストレージの社員
事業所のある国・地域の数



39

社員数



4,000+



タレント・マグネットになる

ピュア・ストレージは、社員がキャリアを伸ばし、仕事上の目標を達成できるよう支援するタレント・マグネットとなることをミッションとしています。このミッションは社外の注目も集め、私たちの壮大なビジョンの実現に欠かせない有能な人財の獲得にも貢献しています。タレント・マグネットになるという大きな企業目標のもとで、さまざまな活動が実施されています。本レポートではそのうちの2つを紹介します。

- **ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)**

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI) がもたらす革新的な力は、ピュア・ストレージの成功に不可欠です。これには、社員、サプライヤー、顧客、パートナーにふさわしい職場環境の醸成が必要です。さらに社員が成長し、成果に応じた報酬を受けられる公平な制度も完備しています。社員はインクルージョンを第一に、それぞれが個性を最大限に発揮できる関係を育んでいます。

- **優秀な人財の獲得、育成、維持**

持続可能でグローバルな競争力を伸ばすには、優秀な人財を獲得、育成、維持する能力が必要です。ピュア・ストレージでは、入社から、その後のキャリア・アップまで、統合的な人財管理のエコシステムの構築に力を注ぎ、継続的なフィードバック、各社員のキャリア開発計画、成長を促すストレッチ・アサインメントなどの文化の醸成を図っています。



ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

ピュア・ストレージでは、企業の成長に伴い、事業を展開する地域において、あらゆるレベルの多様で優秀な人財の獲得、育成、維持に不断の努力を続けています。

2020年11月、ピュア・ストレージは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンにおける初のグローバル責任者を採用し、人的資本戦略の重要な柱であるこの取り組みへの資金のおよび人的投資を拡大しました。2021年夏には、ピュア・ストレージのCEOが、[CEO Action for Diversity & Inclusion™](#) (ダイバーシティとインクルージョンのためのCEOアクション)の誓約に署名し、職場におけるDEIの推進を表明しました。さらに、初めて参加したヒューマン・ライツ・キャンペーン財団による調査において、社員に平等な企業として評価され、「2022 Best Places to Work Corporate Equality」の企業平等指数100点満点中95点を獲得しました。このインデックスは、企業のLGBTQIA+の社員に対する差別撤廃を評価するものです。

ピュア・ストレージは、2021年のDEI戦略の一環として、職場における人財の多様性を促進させ、ポリシー、プラクティス、プロセスにおける公平性を維持すると同時に、インクルージョンを大切にする文化をさらに醸成させるというコミットメントを公表しました。業界全体および私たちにとって、これが長い道りであることを認識し、このような進展を喜ばしく思う一方で、現状に満足することなく、人的資本戦略の柱であるこの取り組みをさらに充実させていく所存です。



ピュア・ストレージ社員のライフサイクルにおける DEI の推進

- **ピュア・ストレージの人財獲得部門**は、あらゆる職種において、必要な能力とポータブルスキルに重点を置いて選考を行っています。多様な人財を幅広く採用することを重視しており、採用者の上司となるマネージャーを交えた定期的なトレーニングを通じて、客観的な視点での選考を行うためのスキルアップを図っています。これらの取り組みにより、女性の雇用比率を2020年度の22.9%から2021年度には23.9%に、マイノリティ・グループに属する人財の雇用比率を2020年度の10.8%から2021年度には11.7%に増やしています。
- ピュア・ストレージでは、**トータル・リワード・チーム**がグローバルに、あらゆるレベルにおいて、公平な報酬体系を整備しています。また、社員個々人のニーズに対応する福利厚生も提供しています。2018年からは、外部のパートナーと協力してベイ・エクイティ分析を定期的を実施しています。ピュア・ストレージには「典型的な社員」は存在しません。私たちは多様性を尊重し、それぞれに適した**福利厚生を提供**しています。福利厚生の例としては、経済的、精神的、身体的な面でのウェルビーイング・プログラム、家族計画給付、業界屈指の育児休暇などがあります。
- **ピュア・ストレージのラーニング部門**は、社員やリーダーの知識や意識を高めるための教育プログラムの提供を通じて、多様性とビロギング（帰属意識）の文化の形成および、グローバルな視点で地域にふさわしいインクルーシブな考え方の醸成を支援しています。2020年からは、帰属意識を高めるためのワークショップを世界各地で開催し、社員がよりインクルーシブな考え方をもち、DEIを日々の意思決定に取り入れるよう、育成に注力しています。さらに、取締役以上を対象としたトップタレント・リーダーシップ・プログラムの参加者にも多様性を確保しています。このプログラムを通じて、リーダーは、戦略的な業務の執行とトランスフォーメーション・リーダーシップのスキルに加え、インクルーシブなリーダーシップの原則を学び、多様な考え方の醸成、部門を超えたコラボレーション、偏見の認識などを通じて、優秀なチームの育成に注力しています。
- **ピュア・ストレージの人財管理チーム**は、公平な業績管理、後継者育成・キャリア計画を推進し、成果と評価に偏りがないように努めています。また、ピュア・ストレージの重要な職位への昇進や後任者の選任について、マネージャーが連携して検討できるように統括しています。

ピュア・ストレージでは、さまざまな経歴を持つ人財を採用しています。

ピュア・ストレージでは、幅広く門戸を開き、公平な機会を提供するため、多様性尊重の原則を明確に示し、多様な人財を積極的に募集しています。多くの職種の採用募集において、応募者に有利なスキル評価や行動評価を取り入れており、社内外から高い評価を受けています。



2022年、ピュア・ストレージは、DEIリーダーのロールモデル行動を表彰するインクルーシブ・リーダーシップ・インデックスを発表する予定です。このインデックスは、ピュア・ストレージのVP以上の全員に適用されます。インクルーシブ・リーダーシップ・インデックスに基づき、毎年、ロールモデルとして評価されたリーダーを社内で表彰し、そのベストプラクティスを他のリーダー全員に周知させます。

VP以上の全員が、毎年、インクルーシブ・リーダーシップ・インデックスの評価を受けます。

1	直属の部下の多様性の状況
2	チーム内の多様な社員の意識調査の結果
3	人財の獲得と維持における多様性の状況
4	ERG活動への明確な支援の状況
5	多様な人財の昇進状況
6	リーダーのDEIラーニング・プログラムへの参加実績

私たちは、Pure Equalityと各Employee Resource Group (ERG、多様性に基づく社員のグループ)の活動を通じて、DEIさらに推進しています。Pure Equalityは、ピュア・ストレージでのダイバーシティとインクルージョンを維持し、全ての社員に成長、貢献、革新のための平等な機会を提供することをミッションとしています。現在、ピュア・ストレージでは、1,200名以上の社員が、次の6つのERGのいずれかに所属しています。

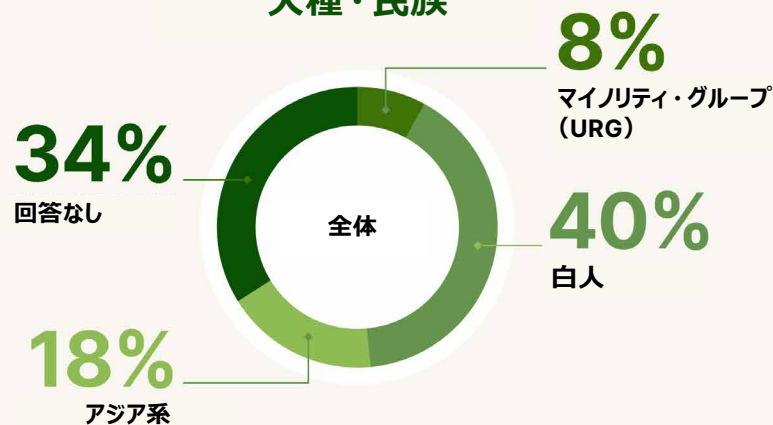
- **Able** : 障害を持つ社員への認知度を高め、安全、安心でサポートが行き届いた企業文化の醸成に努める。
- **Coalition** : マイノリティ・グループに属する人財の採用、雇用維持、登用を推進する。
- **Pride** : 全てのLGBTQIA+のピュア・ストレージ社員の支援とコミュニティ形成および、Prideと全社員の間連携によるオープンで安全かつインクルーシブな職場環境の構築を支援する。
- **Rise** : キャリアが浅い社員、技術的な経験が浅い社員を対象に、能力開発、キャリア開発を支援するためのプラットフォーム、発言の場、リソースを提供する。
- **Veterans** : 採用や継続的な慈善活動を通じて、インクルーシブなコミュニティの構築と、退役軍人の力を社会に役立てる環境作りを支援する。
- **Women@Pure** : 女性が職場で直面する問題への認識を高め、女性や女性のアライ(支援者)が能力を最大限に発揮できるよう、目標を掲げ、成長し、協力しあえるオープンなフォーラムを提供する。

ERGは、[Pure Good 基金](#)による、週1回のランチ、ポッドキャストやWebキャスト、パネル・ディスカッション、ブッククラブ、ボランティア活動などを通じて、コミュニティが互いにつながり、帰属意識を持ち、刺激しあえる機会を継続的に創出しています。



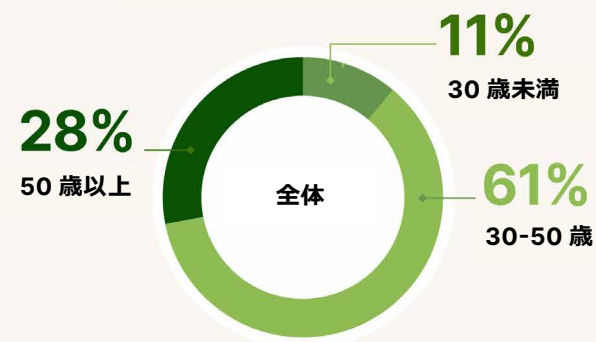
人財の構成 (2021年)¹

人種・民族²



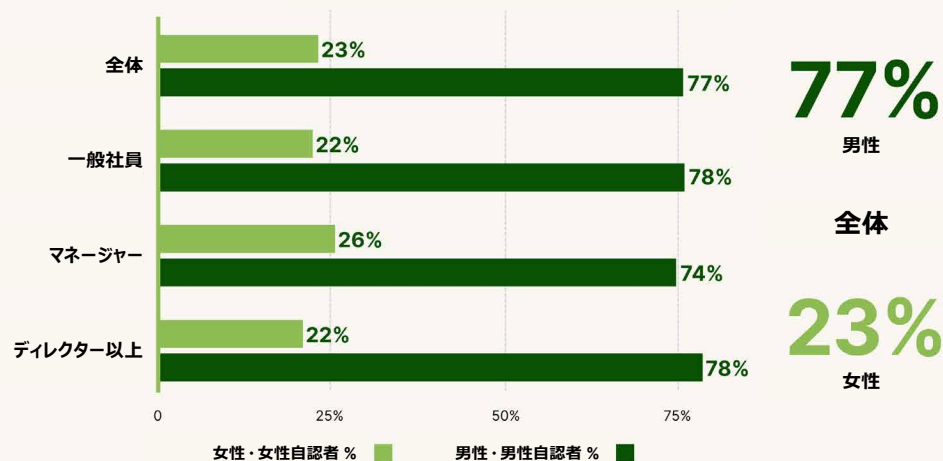
	回答なし	URG	白人	アジア系
全体	34%	8%	40%	18%
一般社員	33%	8%	39%	20%
マネージャー	32%	8%	41%	19%
ディレクター以上	36%	2%	47%	15%

年齢²



	30歳未満	30-50歳	50歳以上
全体	11%	61%	28%
一般社員	14%	62%	24%
マネージャー	2%	67%	31%
ディレクター以上	0%	50%	50%

ジェンダー²



現在、ピュア・ストレージの経営陣は、**30% が女性**です。VP 以上の幹部は、**13% が女性 (自認者を含む)**、**5% がマイノリティ・グループ**に属するメンバーで構成されています。ピュア・ストレージは、これらのグループの意見がより多く反映されるよう、引き続き取り組んでいきます。

1 業界の定義に基づき、取締役以上を上級管理職と定義しています。本レポートにおける上級管理職の傾向とは、取締役以上の役職者の前年比を指します。マネージャーとは、1名以上のフルタイムの直属の部下を持つ社員を意味します。米国のテクノロジー業界におけるマイノリティ・グループとは、黒人、ヒスパニックまたはラテン系、ネイティブ・アメリカン、マルチレイシャルと定義されています。人種/民族データは、米国政府が制定した EEO-1 の人種/民族カテゴリを参照しています。

2 エスニック・ダイバーシティ、エイジ・グループ、ジェンダー・ダイバーシティの割合は、いずれも小数第3位を四捨五入し、%で表しています。



人財の獲得、育成、維持

優秀な人財の確保には、社員が誇りと喜びを感じられる職場環境を整えることが不可欠です。人財は、ビジネスにおいて、競争優位性をもたらす重要なカギとなります。ピュア・ストレージでは、人財管理に対するアプローチを継続的に改善し、ハイブリッド・ワークプレイスのあり方や機能を見直しています。

ピュア・ストレージでは、チャレンジ精神に富み、健全で活気のある企業文化の中で力を発揮したいと願う有能な人財を求めています。採用面接のプロセスは厳密に体系化されており、客観性を重視すると同時に、候補者が入社後の新たなチャレンジを十分に理解できるよう配慮しています。採用後は、社員のスキルとリーダーシップの向上に積極的に取り組み、優秀な人財の維持に努めます。業績・能力開発プログラムを常時実施し、業績と報酬を連動させ、マネージャーと社員が、成長、目標、期待について継続的なコミュニケーションが取れるよう支援しています。このプログラムは、社員が自身のキャリア目標や優先する能力開発について発言できる場でもあります。

ピュア・ストレージでは、社員の声を調査するプログラムを年に2回実施し、社員のエンゲージメントを継続的に調査しています。2021年11月に実施した最新の調査では、ピュア・ストレージのエンゲージメント・スコアはハイテク業界の上位25%に入っています。このことは、誇り、やりがい、帰属意識のある企業文化を社員が高く評価し、ピュア・ストレージに留る理由となっていることを示しています。私たちの目標は賞を獲得することではありません。しかし、社員から高い評価を受け、フォーチュン誌の [Best Workplaces in Technology™ 2020](#)、[Best Large Workplaces in the Bay Area™ 2020](#)、[Best Workplaces for Parents](#) に選出されたことに感謝しています。私たちは、現状に甘んじることなく、人的資本戦略の重要な柱であるこの取り組みにさらに注力していきます。



ピュア・ストレージでは、800名以上のマネージャーが人財の維持・育成を担っており、チームがそれぞれに適した成長機会を得られるよう尽力しています。私たちは、社員の業績評価において、透明性を保ち、優れた成果には高い報酬で応じるようにしています。

ピュア・ストレージの最高人事責任者（CHRO）は、人財および組織戦略の立案と実行を含めた人的資本に関する取り組みを統率しています。CHROは、四半期ごとに、取締役会および報酬・人財委員会に対して人的資本に関するレポートを提出します。ピュア・ストレージでは、営業地域の拡大を意欲的に計画しています。2022年以降も、優秀な人財の募集と採用に重点を置き、統合的な人財管理エコシステムを最大限に活用していきます。

人財管理の3本の柱

1	包括的な業績管理
2	後継者育成・キャリア計画、社内の流動性
3	未来を見据えた人財育成

ピュア・ストレージでは、ほぼ全社員が自己目標、長所、キャリア目標、能力開発などについて、定期的に自己評価を行っています。年に1度、全レベルのマネージャーが、ビジネスに対する社員一人一人の貢献度を評価します。また、各社員に対し、適切な報酬、目標、目的、能力開発計画が設定されます。リーダー自身も、来期に向けて、上位3つの目標と優先事項を提起します。そして、各リーダーの優先事項がピュア・ストレージの全体的なビジョンと戦略にどのように貢献するかを、社員が明確に把握できるようにしています。また、リーダーは他の事業部門や業務との相互依存関係を明らかにし、部門を超えたコラボレーションを推進します。

ピュア・ストレージでは2022年も、社員のキャリアの開発と成長に注力します。また、業績と能力開発目標の進捗状況を四半期ごとに確認し、キャリアと能力開発に関する話し合いを定期的に実施します。開発戦略を通じて、社内のジョブ・ローテーションを体系化し、技術系社員を対象とした早期のキャリア・プログラムを提供します。また、リーダーシップ・アカデミーを開設し、ハイブリッドワークとソリューションのデジタル変革のニーズに対応できるリーダーと社員の能力アップを図り、前年を超える人財育成への投資を行います。

ピュア・ストレージでは、優秀な人財を獲得するため、競争力の高い報酬と革新的な福利厚生を用意しています。業界高水準の給与、ボーナス、株式報酬を提供するプログラムを設定しています。また、社員とその家族に対して、ヘルス・ウェルネス・プログラムなどの包括的でそれぞれのニーズにあった保健・福利厚生制度を提供しています。これと同時に、人財獲得部門と採用マネージャーが、応募者に対して誠実性と透明性を持ち、真摯に対応することを徹底させています。ピュア・ストレージは、NPS顧客満足度調査での高い評価と同様に、採用候補者に対しても卓越した体験を提供できるよう努めています。



ピュア・ストレージは、[Pure Good 基金](#)を通じて地域およびグローバルのコミュニティに貢献しています。Pure Good 基金は、社員の発案によって 2015 年の株式公開直前に設立されました。より良い世界を築くことをミッションに、社員および、パートナーである非営利団体を支援しています。“Go Do Good”（行動で社会に貢献する）を信条とする Pure Good 基金の活動は、3 つの分野で構成されています。

- 社員による慈善活動**：ピュア・ストレージの社員は、グローバル・インタレスト助成プログラムやコミュニティ・ボランティア・プログラム、役員会メンバー・プログラムを通じて慈善活動に参加できます。
 - コミュニティ・ボランティア・プログラムでは、社員が四半期につき 10 時間以上のボランティア活動を行った場合、その非営利団体に対する資金援助を最大 500 ドルまで申請できるようにしています。
 - 役員会メンバー・プログラムでは、認定された非営利団体の役員を務める社員に、年間 2 千ドルの補助金を提供します。
 - グローバル・インタレスト助成プログラムでは、社員がチームを組んで非営利団体におけるボランティア活動を行った場合に、実際の支援に対して最大 5 千ドルを追加するよう会社に申請できます。

- 環境**：Pure Good 基金は、ピュア・ストレージの環境保全に対するコミットメントの一環として、環境問題に取り組む非営利団体を支援しています。
 - 2021 年、Pure Good 基金は RFP を開始し、環境 NGO に 75 万ドルの資金を提供することで、気候変動への対策を強化しました。
- 人材開発**：Pure Good 基金は、ピュア・ストレージの社員と協力し、メンタリング、専門的能力の開発、インターンシップなどのプログラムを通じて、人材開発組織のサポートを支援しています。
 - Pure Good 基金は、2021 年に[人材開発助成金プログラム](#)を設立し、社会的に不利な立場に置かれている人や、通常の教育を受けられなかった人を、「生活賃金」を支払う技術職に 500 人雇用するという目標を掲げました。この取り組みは大きな成功を収め、100 万ドルの投資で 4 千人以上の雇用が実現しています。

Pure Good 基金では、毎年、グローバル奉仕週間を設けています。この奉仕週間の間、ピュア・ストレージのシリコンバレー本社では、社員が参加できるボランティア活動が毎日提示され、海外オフィスでは少なくとも 1 回提示されます。新型コロナウイルス（COVID-19）の影響によりオフィスが閉鎖されていた 2020 年には、社内のコミュニケーション・チャネルを利用して、社員がそ

れぞれの推薦する非営利団体を紹介しました。社員が写真やストーリーを共有したことで、参加者の顔が見えるイベントになりました。写真やストーリーの共有をグローバル奉仕週間の恒例とし、今後も継続していきます。

数字で見る Pure Good 基金 (2021 年)

28,536 時間

ボランティア活動 (814,417 ドル相当)

1.61 万ドル

世界各地の慈善団体に寄付

228

eリサイクルのノートパソコンを世界の非営利団体に寄贈
(電子廃棄物 362 kg の埋め立て処分を回避)

健康、安全、ウェルビーイング

ピュア・ストレージは、正社員および非正規社員の健康、安全、充実した日々の生活を第一に考えています。ピュア・ストレージは、社員が安心して職場や家庭で健康とウェルビーイングを享受できることを目標としており、プログラムやプロセスに反映しています。

ピュア・ストレージでは、環境・健康・安全（EHS）を全社で包括的かつ倫理的に管理することが、企業の社会的責任であると考えており、グローバル安全セキュリティ部門が、法務および設備部門と連携して EHS プログラムを運営しています。ピュア・ストレージの EHS ポリシーは、全ての事業運営に適用され、全ての地域における正社員、非正規社員、お客様およびパートナー様が対象となります。また、ピュア・ストレージでは、全ての正社員および非正規社員を対象にした広範な健康・安全マニュアルを作成し、EHS に関する明確なコミットメントを記載しています。

ピュア・ストレージでは、EHS の目標を事業計画、意思決定、パフォーマンス追跡、およびガバナンスのプロセスに組み込み、適用されるあらゆる EHS の法令に準拠し、社員および非正規社員の安全確保に努めています。また、EHS に関する研修を定期的実施し、EHS の遂行や進捗について、社内外の関係者とオープンに対話する文化を奨励しています。

新型コロナウイルスの影響により、地域の健康および安全に関する規制が急速に変化しています。私たちはその状況を踏まえ、EHS 法規制情報の専門企業であるエンヘサ（Enhesa）と提携し、ピュア・ストレージの社員が働く全ての地域における安全と健康に関する規制についての追跡調査を継続しています。

健康・安全に関するデータ

2020 年度

2021 年度

労働安全衛生管理システムの対象となる社員数

2,776

2,899

記録対象の労働災害の件数と発生率

2

0

記録対象の業務上疾病の件数と発生率

0

0



新型コロナウイルスの影響下においては、社員が身体的、精神的、生理学的に安全であると感じられるようサポートを徹底しています。

ピュア・ストレージでは、新型コロナウイルスの感染拡大が発生する以前から、メンタル・ヘルスの福利厚生サービス企業であるライラヘルス (Lyra Health) と提携し、社員に包括的なメンタル・ヘルスクアの提供を開始していました。感染拡大に際しては、ライラヘルスおよびコンテラ (Konterra) のリソースの利用をより積極的に社員に推奨しました。ピュア・ストレージは、これらのサービスを通じて、キャリア・コーチングや認知行動療法など、メンタル・ヘルスクアに関するサポートを社員に提供しています。また、社員の家族もライラヘルスのサービスを利用できるようにしています。ピュア・ストレージでは、ウェルネスに対する投資の重要性を確信し、メンタル・ヘルスクア・サービスの対象を拡大しています。

新型コロナウイルス感染拡大への対応

2020年1月、ピュア・ストレージは全事業のリーダーから部門を超えた対策チームを結成し、新型コロナウイルス感染症への迅速な対応を行いました。

在宅勤務：ピュア・ストレージは、リモートワークへの移行を支援するため、快適なホームオフィスの構築に対する給付金を提供しました。働き方の変化や社員の希望に応え、今後はハイブリッドな労働環境への移行を考えています。

福利厚生：ピュア・ストレージでは、ストレスやメンタルヘルスのケアに重点を置いたプログラムを提供し、福利厚生をさらに充実させており、全社員がオンラインでのメンタルヘルスのセッションやコーチングを受けられるようにしています。また、米国の社員には、新型コロナウイルス感染症に関する検査やカウンセリングおよび、社員の家族のケアをオンラインで提供するベンダーと契約し、そのベンダーのヘルスクア・チームによるサポートを常時 (24時間 365日) 受けられるようにしています。さらに、感染拡大時には、死亡・後遺障害保険も刷新し、世界最高水準の補償を提供できるようにしました。

保護者：感染拡大に伴い、保護者コミュニティに対する支援と、有効な対策の共有を目的として、世界各地で保護者向けのパネル・ディスカッションを開催しました。パネルディスカッションでは、ひとり親・共働きの親、さまざまな年齢層の子どもを持つ親など、多様な顔ぶれが集まりました。また、無料のリソースを提供し、子どもの年齢にかかわらず、保護者も Web セミナーや 1対1のコーチング・セッションなどに参加できるようにしました。

エッセンシャル・ワークの安全性：ピュア・ストレージでは、オフィスで働くエッセンシャル・ワーカーの安全を確保するため、オフィス勤務再開に向けた安全衛生プロトコルをまとめたプレイブック「Return to Office Playbook」を作成しました。このプレイブックでは、新型コロナウイルス感染の可能性がある場合を含むさまざまなケースにおけるプロトコルを説明し、特定のオフィスや地域での適切なコミュニケーションおよび手順を定めています。各オフィスの所在地における報告義務の遵守についても説明しています。

これからの働き方：ポストコロナの世界において、働き方はハイブリッド・モデルに移行し、オフィスはよりコラボレイティブな環境を提供する場所へと変化します。そして、週に数回のリモートワークが、当たり前の働き方として定着します。





OUR
INDICES

インデックス

2021 ESG REPORT



GRI (Global Reporting Initiative) スタンドアード対照表

GRI スタンドアード	説明	関連情報／掲載箇所
GRI 102 : 一般開示事項 2016		
組織の概要		
102-1	組織の名称	Pure Storage Inc
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	2021 Form 10-K (p6-7)
102-3	本社の所在地	米国カリフォルニア州マウンテンビュー市
102-4	事業所の所在地	2021 Form 10-K (p31)
102-5	所有形態および法人格	委任状 (p52-53)
102-6	参入市場	2021 Form 10-K (p6-7)
102-7	組織の規模	2021 Form 10-K (p10、p35、Exhibit 21.1)
102-8	従業員その他の労働者に関する情報	2021 Form 10-K (p10-11)
102-9	サプライチェーン	持続可能なサプライチェーン
102-10	組織およびサプライチェーンに関する重大な変化	なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	ピュア・ストレージは公式には予防原則に従ってはいませんが、業務全体においてリスクを評価・管理しています。
102-12	外部イニシアチブ	責任ある企業同盟 (RBA) ダイバーシティ&インクルージョンのための CEO アクション
102-13	団体の会員資格	テクノロジー・サービス産業協会 (TSIA) 責任ある企業同盟 (RBA) シリコンバレー・リーダーシップ・グループ (SVLG)



GRI (Global Reporting Initiative) スタンドアード対照表 - 続き

戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	CEO のメッセージ
倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	企業倫理の実践
ガバナンス構造		
102-18	ガバナンス構造	ビジネス倫理
ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	お客様、従業員、投資家、パートナー、コミュニティ
102-41	団体交渉協定	当社の従業員には、団体交渉協定の適用を受けている者はいません。
102-42	ステークホルダーの特定と選定	マテリアリティ(重要課題)を評価
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	マテリアリティ(重要課題)を評価
102-44	提起された重要項目および懸念事項	マテリアリティ(重要課題)を評価
報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象となっている事業体	2021 Form 10-K (p63)
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	マテリアリティ(重要課題)を評価



GRI (Global Reporting Initiative) インデックス - 続き

報告実務 (続き)		
102-47	マテリアルな (重要な) 項目のリスト	マテリアリティ (重要課題) を評価
102-48	情報の再記述	なし
102-49	報告における変更	なし
102-50	報告期間	2019 年 2 月 1 日 (FY2020) ~ 2021 年 1 月 31 日 (FY2021)
102-51	前回発行した報告書の日付	2022 年 3 月
102-52	報告サイクル	年次
102-53	報告書に関する質問の窓口	ESG@purestorage.com
102-54	GRI スタンドに準拠した報告であることの主張	本レポートは、GRI スタンドを参考にして作成されています。
102-55	GRI 内容索引	GRI 内容索引
102-56	外部保証	本年度の報告書については、外部保証を求めています。
GRI 200 : 経済項目		
GRI 205 : 腐敗防止 2016		
103-1	マテリアルな (重要な) 項目とその該当範囲の説明	企業倫理
103-2	マネジメント手法とその要素	企業倫理



GRI (Global Reporting Initiative) スタンダード対照表 - 続き

GRI 205 : 腐敗防止 2016 (続き)

103-3	マネジメント手法の評価	企業倫理
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	企業倫理
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	企業倫理

GRI 300 : 環境項目

GRI 301 : 原材料 2016

103-1	マテリアルな (重要な) 項目とその該当範囲の説明	製品のライフサイクル
103-2	マネジメント手法とその要素	製品のライフサイクル
103-3	マネジメント手法の評価	製品のライフサイクル

GRI 302 : エネルギー 2016

103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
103-2	マネジメント手法とその要素	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
103-3	マネジメント手法の評価	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス



GRI (Global Reporting Initiative) スタンドアード対照表 - 続き

GRI 302 : エネルギー 2016 (続き)		
302-1	組織内のエネルギー消費量	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
302-1	組織内のエネルギー消費量	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
GRI 305 : 大気への排出 2016		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
103-2	マネジメント手法とその要素	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
103-3	マネジメント手法の評価	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
305-1	直接的な GHG 排出量 (スコープ 1)	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
305-2	間接的な GHG 排出量 (スコープ 2)	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
305-3	その他の間接的な GHG 排出量 (スコープ 3)	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス



GRI (Global Reporting Initiative) スタンドアード対照表 - 続き

GRI 400 : 社会項目		
GRI 401 : 雇用 2016		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	人財の獲得、維持、育成
103-2	マネジメント手法とその要素	人財の獲得、維持、育成
103-3	マネジメント手法の評価	人財の獲得、維持、育成
GRI 403 : 労働安全衛生 2018		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	健康、安全、ウェルビーイング
103-2	マネジメント手法とその要素	健康、安全、ウェルビーイング
103-3	マネジメント手法の評価	健康、安全、ウェルビーイング
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	健康、安全、ウェルビーイング
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	健康、安全、ウェルビーイング
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康、安全、ウェルビーイング



GRI (Global Reporting Initiative) スタンドガード対照表 - 続き

GRI 403 : 労働安全衛生 2018 (続き)		
403-6	労働者の健康増進	健康、安全、ウェルビーイング
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	健康、安全、ウェルビーイング
403-9	労働関連の傷害	健康、安全、ウェルビーイング
403-10	労働関連の疾病・体調不良	健康、安全、ウェルビーイング
GRI 405 ダイバーシティと機会均等 2016		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
103-2	マネジメント手法とその要素	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
103-3	マネジメント手法の評価	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン



米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) 対照表 : ハードウェア、ソフトウェア、IT サービス

表 1: サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

トピック	会計メトリクス	コード	関連情報 / 掲載箇所
製品のセキュリティ	製品におけるデータ・セキュリティ・リスクを特定して 対処するためのアプローチについての説明	TC-HW- 230a. 1	データ・セキュリティ
従業員のダイバーシティ & インクルージョン	性別および人種 / 民族グループの割合 (1) 管理職 (2) 技術スタッフ (3) 他の全ての従業員	TC-HW- 330a. 1	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン
製品ライフサイクル・マネジメント	IEC 62474 対象物質を含む製品の収益の割合	TC-HW- 410a. 1	ピュア・ストレージは現在、製品ポートフォリオの一部についての製品ライフサイクルを評価しています。 今後、ライフサイクル・マネジメントに関する情報開示をさらに進めていく予定です。
	EPEAT または同等の要件を満たす製品の収益の割合	TC-HW- 410a. 2	ピュア・ストレージは現在、製品ポートフォリオの一部についての製品ライフサイクルを評価しています。 今後、ライフサイクル・マネジメントに関する情報開示をさらに進めていく予定です。
	ENERGY STAR® 基準に適合する、収益に対する 対象製品の割合	TC-HW- 410a. 3	ピュア・ストレージは現在、製品ポートフォリオの一部についての製品ライフサイクルを評価しています。 今後、ライフサイクル・マネジメントに関する情報開示をさらに進めていく予定です。
	回収された使用済み製品と電子廃棄物の重量、 リサイクル率	TC-HW- 410a. 4	ピュア・ストレージは現在、製品ポートフォリオの一部についての製品ライフサイクルを評価しています。 今後、ライフサイクル・マネジメントに関する情報開示をさらに進めていく予定です。
サプライチェーン・マネジメント	(a) 全ての施設および (b) 高リスク施設による、RBA 検証済み監査プロセス (VAP) または同等のもので監 査された Tier 1 サプライヤー施設の割合	TC-HW- 430a. 1	ピュア・ストレージは、RBA 検証済み監査プロセスで監査されたサプライヤーの数を追跡していません。
	Tier 1 サプライヤーの (1) RBA 検証済み監査プロセス (VAP) または同等の不適合率および、(2) (a) 優先的 不適合および (b) その他の不適合に対する関連する 是正措置率	TC-HW- 430a. 2	ピュア・ストレージは、RBA 検証済み監査プロセスで監査されたサプライヤーの数を追跡していません。
資材調達	重要な材料の使用に関するリスク管理の説明	TC-HW- 440a. 1	持続可能なサプライチェーン



米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) 対照表 : ハードウェア、ソフトウェア、IT サービス

表 2 : アクティビティ・メトリクス

アクティビティ・メトリクス	コード	関連情報 / 掲載箇所		
		製品カテゴリ	生産台数合計 FY2020	生産台数合計 FY2021
製品カテゴリ別生産台数	TC-HW-000.A	アレイ	5363	6478
		シェルフ	2074	1628
		FlashBlade	681	899
製造施設の面積	TC-HW-000.B	ピュア・ストレージは、製造を全てサードパーティに委ねているため、このメトリクスは適用外となります。		
所有する施設による生産の割合	TC-HW-000.C	0%		



本レポートについて

ピュア・ストレージでは、ステークホルダーの皆さまに当社の持続可能性に関する取り組みの推進状況や目標を理解していただくため、今回初となる ESG レポートを発行いたしました。なお、今後は年次でご報告する予定です。

私共は、ESG レポートを、ESG 活動の成果を評価して将来の改善に役立てるための重要なツールとして位置づけています。本 ESG レポートは、当社の事業が関わる各分野のエキスパートやリーダーとのインタビューおよびレビューを通じて作成されました。本レポートの作成に際しては、GRI (Global Reporting Initiative) スタンドアードおよび SASB (Sustainability Accounting Standards Board) のハードウェア業界向けスタンダードに沿った開示のベストプラクティスを採用し、ステークホルダーの期待に応えるよう努めました。本初回レポートは、2019 年 2 月 1 日から 2021 年 1 月 31 日 (2020 年度から 2021 年度) の ESG データおよび、ESG に関する取り組みや活動を対象としたものです。本レポートは、ピュア・ストレージの会長兼 CEO であるチャールズ・ジャンカルロ (Charles Giancarlo) の責任において発表されています。ESG プログラムまたは本レポートに関するお問い合わせは、ESG プログラム担当部門までご連絡ください (メールアドレス: ESG@purestorage.com)。

マテリアリティ (重要課題) の評価

Pure Purpose ESG (ピュア・ストレージの存在意義としての ESG) 戦略の一環として、2021 年初頭に、マテリアリティ (重要課題) の調査を実施し、ESG の各課題と影響について検討し、優先順位を決定しました。当社は、ステークホルダーの皆さまのために最良の結果を生み出すべく常に尽力してきました。ESG に関する評価を行うことで、影響の大きい領域を特定し、その領域に注力できるようになると考えています。

評価の過程では、サードパーティの ESG コンサルティング会社によって、ピュア・ストレージのトップリーダーや投資家、お客様、パートナーを含むさまざまな主要ステークホルダーからフィードバックを収集し、統合しました。得られたフィードバックをもとに、影響の大きい、優先すべき領域を特定しました。また、評価を通じて、ESG 項目の優先順位づけに加えて、ESG に関するリスクとチャンスについて重要な知見が得られました。その知見をもとに、ESG プログラムの将来のビジョンとロードマップに沿った事業活動を行うべく、管理手法を改善しています。評価の最後には、経営陣とともに、重要な ESG 項目についての検証を行いました。ピュア・ストレージの ESG プログラムおよびレポートは、以下の重要課題を基盤として構築されています。

- エネルギー、排出量、気候変動に対するレジリエンス
- データ・セキュリティとプライバシー
- ビジネス倫理
- 人財の獲得、維持、育成
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン





[PureStorage.com/jp/](https://www.purestorage.com/jp/)