



2021 ESG REPORT

人財



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、これが長い道の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ペイ・エクイティ分析を定期的実施しています。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は表彰し、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。

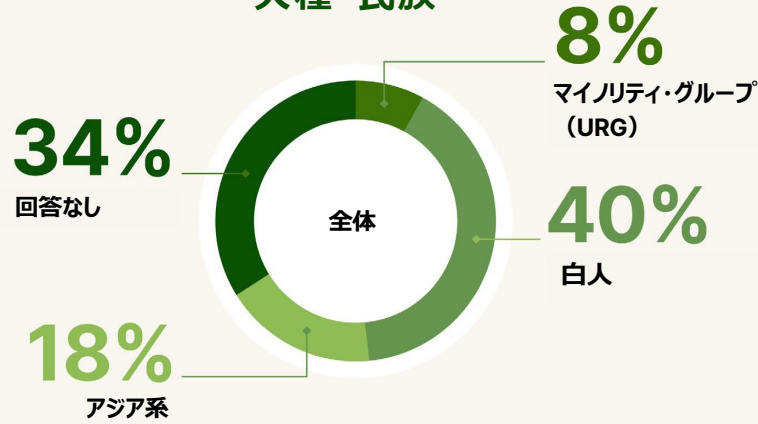
- **Able** : 障害を持つ社員への認知度を高め、安全、安心でサポートが行き届いた企業文化の醸成に努める。
- **Coalition** : マイノリティ・グループに属する人財の採用、雇用維持、登用を推進する。
- **Pride** : 全てのLGBTQIA+のピュア・ストレージ社員の支援とコミュニティ形成および、Prideと全社員の間での連携によるオープンで安全かつインクルーシブな職場環境の構築を支援する。
- **Rise** : キャリアが浅い社員、技術的な経験が浅い社員を対象に、能力開発、キャリア開発を支援するためのプラットフォーム、発言の場、リソースを提供する。
- **Veterans** : 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。



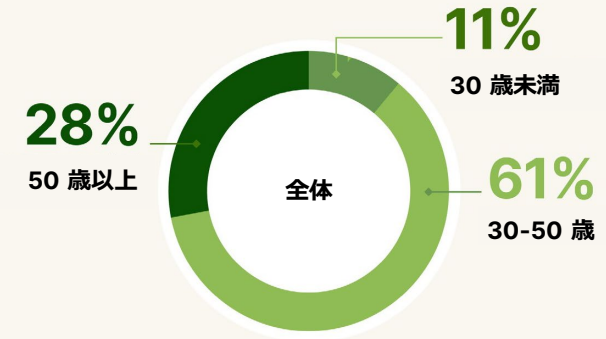
人財の構成 (2021 年)¹

人種・民族²



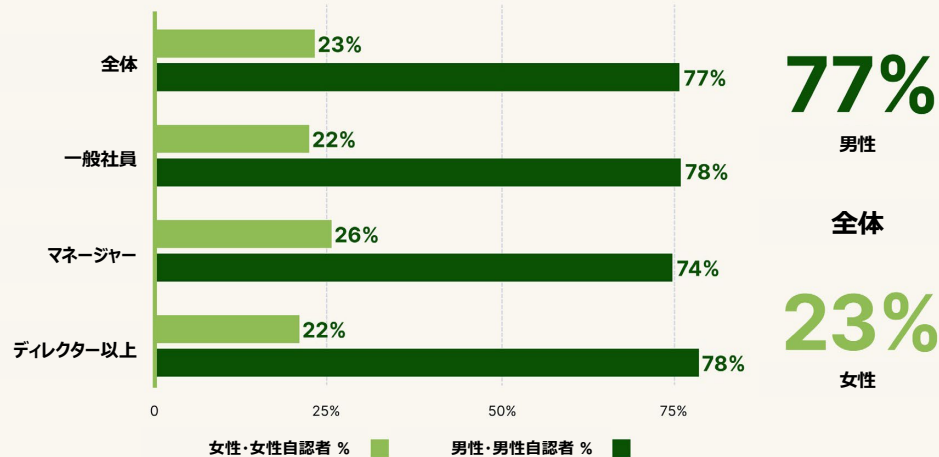
	回答なし	URG	白人	アジア系
全体	34%	8%	40%	18%
一般社員	33%	8%	39%	20%
マネージャー	32%	8%	41%	19%
ディレクター以上	36%	2%	47%	15%

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。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。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を実施し、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。

ピュア・ストレージは、お客様の持続可能な事業目標達成を支援しています。

Pure 2021 ESG レポート（完全版）をダウンロード



ピュア・ストレージ・ジャパン株式会社

お問い合わせ：03-4563-7443（代表） | <https://www.purestorage.com/jp/contact.html>

©2022 Pure Storage, Inc. All rights reserved. Pure Storage, 「P」のロゴ, FlashArray, FlashBlade, Pure1, Evergreen は、Pure Storage, Inc. の登録商標です。その他記載の全ての名称は、それぞれの所有者に帰属します。PS2246-01 03/2022

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。