

株式会社フォーラムエンジニアリング (7088 JP)

独自の AI スキルマッチング技術で人材の流動化を図る機電系エンジニア派遣企業

エンジニア人材の流動化のためのプラットフォーム

フォーラムエンジニアリング (以後、フォーラム)は、機械・電気系 (以後、機電系) エンジニア派遣を主業とする派遣サービス、及び人材紹介サービス会社である。同社の主要事業領域は機電系エンジニア派遣を中心とする機電系エンジニアのキャリアサポートであるが、競合他社とは違い独自の AI (人工知能) ダイレクトマッチングプラットフォーム「cognavi」 (以後、コグナビ) を駆使し、求職中の機電系エンジニア人材と求人企業をスキルベースでの定量的なマッチングをすることでエンジニアのキャリアの可能性を拡大、人材の流動性を高めることを目指している。

エンジニア人材の派遣市場

国内エンジニア派遣サービス市場は、1985年の労働者派遣法制定後から着実に成長してきた。日本の雇用システムは歴史的に見て非常に硬直的であり、日本企業の人件費は世界標準と比べて変動性に欠け、概して固定費として扱われている。その一方で、同法の施行により製造業者は派遣エンジニア人材に徐々に適応してきた。総務省が2015年に実施した国勢調査によると、国内の機電系技術者人口は約64万人であった。フォーラムの推定では、約40%または26万人のエンジニアが臨時スタッフとして雇用されている。リーマン・ショック後、機電系エンジニア人材の派遣市場は落ち込みを見せたが、2013年以降は国内メーカーの業績回復を背景に回復に転じた。製造業者も柔軟な雇用システムへと移行した。矢野経済研究所の「2020年版 人材ビジネスの現状と展望」によると、時給2,000円以上のエンジニアに特化した人材市場(2020年度)は約1.1兆円(前年同期比6.5%増)で、ここには機電系だけでなく、IT系並びに建設・土木系のエンジニアも含まれる。

機電系メーカーで派遣エンジニアの需要が順調に伸びている理由は、1) リーマン・ショック後、とりわけ2013年以降、日本の主要メーカーによる継続的な研究開発投資の増加、2) IoT や EV の急速な普及に伴う電子化、デジタル化への移行による社外スキルへのニーズ、3) グローバルな競争圧力への対抗策として、安定的な利益改善を実現可能とする柔軟な雇用システムの確保、4) 昨今の理工系大学を卒業した技術者が機電関連分野でのキャリアを求めないなど、将来的なエンジニア不足に対する備えもあると考察する。

競合環境

エンジニア派遣市場においてフォーラムは上位5位(売上高ベース)に含まれる。競合他社には、東証一部上場企業のメイテック(9744 JP)とその子会社であるメイテックフィルダーズ、テクノプロ・ホールディングス(6028 JP、以後テクノプロHD)、アルプス技研(4641 JP)等がある。その中でもメイテックは、アウトソーシングサービスを含むエンジニア人材派遣事業を展開し、エンジニアリングバリューチェーンの上流に注力している。参入障壁は必ずしも高くはないが、顧客企業との取引実績や適切なスキルを持ったエンジニアを迅速に派遣する能力が求められ、新規参入者が事業を継続し市場シェアを獲得することは容易ではない。

経験者や新卒者向けの求人紹介サービスでは、リクルートホールディングス(6098 JP)の子会社であるIndeed Japan株式会社、ビズリーチで知られるビジョナル(4194 JP)、株式会社マイナビ(非上場)などのオンライン求人情報プロバイダーと競合する。

コグナビテクノロジー

フォーラムは、長期的アプローチでエンジニアの生涯キャリア形成に対する幅広いサポートを可能とする、包括的な人材サービスプラットフォーム「コグナビマッチングテクノロジー」を構築した。コグナビには独自のアルゴリズムが組み込まれており、エンジニアを顧客企業が採用を検討しているポジションにスキルベースの観点から正確かつ効率的にマッチングさせることができる。また、IBM WatsonなどのAIを活用し135,000に及ぶ技術用語を学習、登録された独自のIM辞書も組み込まれている。「スキルツリー」はエンジニア人材が保有するスキルや経験を視覚化し、「テクニカルツリー」は顧客企業の技術部門で必要とする要件を表示する。そして、両方のツリーが重なる領域が「マッチングツリー」になるという仕組みである。

定量的なマッチング方法を採用しており、雇用側の顧客企業が気づいていない潜在雇用やエンジニアが気づいていない潜在スキルを見出す機会も提供している。フォーラムは同テクノロジーで、雇用主との面談や候補者のスキル、資格の確認などの管理プロセスを大幅に簡素化した。同じようなシステムを構築するにはそれなりの投資、時間もかかり容易ではないため、競合他社に対する大きな差別化要因となろう。

ビジネスモデル

フォーラムはエンジニア人材派遣サービス(コグナビ派遣)を始めとして、前述のコグナビテクノロジーを活用したエンジニアのための生涯キャリアのバリューチェーンプラットフォームを構築した。求職者の持つ技術スキルや雇用主が求める専門技術からそれぞれツリーを形成しコグナビ派遣、コグナビ転職、コグナビ新卒、コグナビカレッジ、コグナビタレントマネジメントの5つのサービスの内、休職中の技術者や雇用主がその時々必要とするサービスを利用できるようになっている。

エンジニア人材は、キャリアステージに応じてコグナビサービスに登録する。スマートフォン、タブレット、PCなどの端末から適切な専門用語を選択して、習得したスキルを登録できる。エンジニアは無料登録し、サービスの利用料は、同サービスを利用する求人企業側に請求される。

コグナビ派遣（エンジニア派遣サービス）

FY20 期売上高の99%は、コグナビ派遣に因るもの。リーマン・ショック以前は、機電系エンジニア以外にも、IT技術者派遣、製造スタッフ派遣、一般事務派遣など幅広いサービスを提供していたが、FY11期以降は機電系エンジニアの派遣に注力している。

フォーラムは派遣するエンジニアを原則同社正社員として雇用し、当初3ヶ月の契約で顧客企業に派遣する。契約は更新可能である。2021年3月末時点の、在籍エンジニアは4,001名であった。

コグナビ派遣サービスに関する主な指標値

人材派遣事業において収益を決定するのは、以下の重要業績評価指標（KPI）と考察する。

- 稼働者数－フォーラム正社員の派遣件数
- エンジニア一人当たりの稼働時間
- エンジニア一人当たりの平均派遣単価（時給）

	FY18	FY19	FY20	FY21 計画	前期比（%）
稼働者数（期中の各月末における稼働技術者数の平均）	4,630	4,287	3,780	3,710	-1.9
稼働率（%）	98.1	96.0	89.3	92.7	
平均稼働時間（時間/月/名）	159.3	159.8	157.1	159.8	1.7
派遣単価（期中の各月における派遣契約単価の平均）	3,628	3,787	3,795	3,740	-1.4
売上総利益率（%）	35.8	34.4	30.7		

Source : Forum Engineering FY Earnings Results Material

過去の実績データによると、重要項目のうち稼働率がセグメントの売上総利益率と最も高い相関関係を示している。これは、同社が売上原価反映される採用を調整することにより、一定の稼働率を維持できるためである。同社の売上総利益率は常に30%以上となっており、メイテックの25.2%、メイテックフィルダーズの22.4%（いずれもFY20）、テクノプロHDの25.4%（FY20：6月決算）、アルプス技研の23.7%（FY20：12月決算）を上回る。

コグナビ派遣の特徴：

1. 機電系エンジニア派遣のターゲット

コグナビ派遣サービスに登録している顧客企業は主要8業種で取引事業所数としては1,227箇所及び。フォーラムの顧客基盤は競合他社と比べても広範で上位10社が占める売上比率は12%程度である。顧客基盤の多様化で、一部の顧客による影響を受けにくいようリスク分散している。特定の大口顧客に依存しないことで、価格の維持にも繋がる。顧客の殆どは従業員数100名以上で、技術者にも安定した雇用環境を整備した企業である。

業種	%
自動車関連	28
産業用機械	25
精密機器	14
輸送用機械	10
電気機器	4
家電・AV	4
電子部品	3
情報通信	2
その他	10

Source: Forum Engineering

2. エンジニアの年齢構成

適正な総利益率を維持できる一つの要素は、エンジニアの年齢構成である。若手エンジニアを中心に採用していることもあり、結果として採用コストが低く抑えられている。エンジニアの派遣単価はスキルや経験、年齢を考慮して設定される。同社推計では、全国の機電系技術者の40%が

20代から30代となっているが、若手エンジニアは退職率が高い傾向があり、より年齢層の高い世代よりも流動性が高いと言える。エンジニア不足が懸念される中で、同社はエンジニアの年齢構成が重要な成長要素になると見ている。若手エンジニアは、低コスト且つ労働力としての残存期間が長い。退職率の高さは採用コストの上昇要因にもなるが、2020年4月に派遣社員に対する「同一労働同一賃金」が導入され、給与体系が見直されたことで退職率はFY19の18.6%からFY20には13.7%に急速に低下した。

世代グループ	%
20代	27
30代	34
40代	28
50代	11

Source: Forum Engineering

3. 幅広い職種をカバー

フォーラムのエンジニアは、主に研究開発のような製造プロセスの上流から、生産技術・品質保証のようなより下流にも派遣される。コグナビのスキルツリーをベースに、スキルセットに合致した業務に派遣され、一般的には当初の3ヶ月を超え、派遣期間が3年に及ぶケースもある。エンジニアが派遣先の職種に適合しているためであろう。

職種	%
設計・開発	43
実験・評価	16
生産技術	14
品質保証・品質管理	11
IT	9
企画・調査	3
その他	4

Source: Forum Engineering

コグナビ転職 (機電系エンジニア人材紹介サービス)

フォーラムは求人サイトを通じて、転職を希望するエンジニアの紹介サービスを顧客企業向けに提供する。技術者の派遣サービスとは異なり、求人紹介サービスを利用する技術者は、原則としてフォーラムと雇用契約を結んでいない。同社はエンジニアのキャリアを長期支援することを目的としているため、コグナビ派遣の登録エンジニアは、コグナビ転職サービスを利用し顧客企業で正社員のポジションに就く場合もある。採用成立時は、顧客から1案件あたり100万円の成功報酬を受け取る。同サービスが今後拡大するならば、成功報酬を減額し、年間サブスクリプション料を課金する料金体系に移行する可能性も考慮している。FY20期時点で、ターゲットとなる3,200事業所のうち1,373事業所がコグナビ転職の利用者である。FY20期は新型コロナウイルスの影響で、求人件数と紹介成約数が前年を下回った。

コグナビ新卒 (新卒理工系学生就職紹介サービス)

理工系大学の学位を取得した新卒者を対象とした就職紹介サービスで、価格はコグナビ転職と同様。紹介が成立した場合、フォーラムは顧客企業から紹介料100万円を受け取る。学生や企業サイドでも認知度が向上すれば、顧客企業へのサブスク制などを導入する方向で検討している。

コグナビカレッジ (企業内エンジニア向け研修サービス)

顧客企業に対し、企業の技術者向けにスキルアップのための学習機会を提供するサービス。技術分野の知識基盤は年々複雑化しており、最新の知識を技術者に習得させるために企業の多くは社内研修を実施するが、コグナビカレッジを既存の自社プログラムに組み入れることで、履修者は理工系大学の教授が教える、より専門的なプログラムにアクセスできる。フォーラムは、既にプログラムに参加している3大学に加えて、FY20には7大学と研修契約を締結した。2019年2月のサービス開始から2021年3月までの研修実施回数は、累計で110件、サービスの利用企業数は14社である。顧客企業はフォーラムに対して、研修費などコミッションを支払う。

コグナビタレントマネジメント（企業内エンジニア向けタレントマネジメントサービス）

コグナビタレントマネジメントは 2019 年 10 月に開始したサービス。既存顧客企業内のタレントマネジメント需要が対象である。顧客候補は、他のコグナビサービスの既存ユーザーでもあるため、すでに技術的な要件をコグナビ上に入力済みである。自社の在籍エンジニアにスキルデータを入力してもらうことで、スキルマッチングシステムでエンジニア同士の互換性を識別し、社内の必要な部門やプロジェクトに再配置できる。様々な技術的要件と、関連するエンジニアチームの持つスキルとの比率をスコア表示することも可能である。スキルセットを視覚化することで、企業はスタッフを最適配置し、不足するスキルを補充するためにエンジニアを追加雇用できる。

料金は、エンジニアの数に応じて月額制で支払われる。500 名かそれ以下のエンジニアを雇用している企業に対する月額利用料は 30 万円。エンジニア数 501~1,000 名の顧客は、月額 40 万円。1,000 名以上の場合、月額 50 万円となっている。FY20 時点で、コグナビタレントマネジメントを導入した顧客は 1 社のみだが、8 社がトライアルを開始した。トライアル検討企業は 100 社以上あるが、新型コロナウイルス感染拡大による影響で営業活動が制限され、事業展開が計画より遅延している。同サービスは対面環境での実証を要するため、緊急事態宣言による活動制限が長期化する可能性を踏まえ、当初想定していた収益計画を見直し、減損損失 301 百万円を計上した。

コグナビサービス(2021年6月時点)			
	サービス	利用料	市場規模
コグナビ 派遣	機電系並びに IT 系エンジニアの派遣	派遣報酬 733 万円/年	国内技術者人材派遣市場 約 9,200 億円
コグナビ 転職	人材紹介サービス	成功報酬 100 万円/人を顧客企業に請求。 継続課金制への移行を検討中	機械・電気系エンジニア 約 64 万人
コグナビ 転職 IT	人材紹介サービス	成功報酬 50 万円/人、1 サイトあたり 50 万円の年間サブスクリプション料を顧客企業に請求	IT エンジニア 約 94 万人
コグナビ 新卒	人材紹介サービス	成功報酬 100 万円/人を顧客企業に請求。 期間継続課金制への移行を検討中	理工系新卒学生 39,000 人
コグナビ タレントマネジメント	企業内エンジニア 配置最適化サービス	月額定額制： エンジニア数 500 名以下 30 万円、 501~1,000 名 40 万円、1,000 名 以上 50 万円	コグナビサービス使用中の既存顧客。機 電系エンジニアに特化

Source: Nippon-IBR based Forum Engineering FY20 earnings results presentation

FY20 期業績

FY20 期は売上高 27,728 百万円（前年比 13.7%減）、営業利益 2,349 百万円（前年比 42.4%減）となった。第 3 四半期決算時に修正したガイダンスを売上は 1.0%、営業利益は 18.6%超過する結果となったが、営業利益の大幅な上振れは政府の雇用調整助成金受給によるもので、売上原価からの控除額合計は 1,033 百万円と報告されている。また顧客企業への直接訪問など活動機会が制限される状況が続いた結果、コグナビタレントマネジメントの採用企業数が当初の想定を下回ったことから、301 百万円の特別損失を計上した。

同社は、税引前利益に対する新型コロナウイルス影響を 2,919 百万円と分析しているが、個別増減要素は以下の通りである。

コロナ感染拡大による税引前利益へのインパクト (FY20 期 : 百万円)	
稼働者数の減少	-1,622
稼働時間の減少 (所定内)	-44
稼働時間の減少 (所定外)	-448
待機者の増加	-1,786
コグナビ各サービス	-52
雇用調整助成金	1,033
合計	-2,919

Source: Forum Engineering FY20 results material

同社の業績に影響した要素を以下の3つにまとめた。

1. 雇用調整助成金：助成金受給総額は1,033百万円。売上原価の控除項目である。FY20期の計上額は、2020年4月20日から翌年1月までに受給した金額。
2. コグナビブランドのテレビCM：テレビ広告宣伝費は469百万円だった。テレビCMは、ブランド認知度向上のための先行投資ととらえている。FY20期の実額は予算を約300百万円下回った。
3. 採用コストの削減：
採用コストの削減により、1,252百万円の販管費の削減に繋がった。エンジニア派遣事業に求められるコアコンピタンスの一つは人材の需給バランスを状況に応じていかに調整できるかである。需要が弱い経済環境下では雇用を制御し、なるべく多くの既存スタッフに業務を割り当てることで利幅を維持することが重要である。FY20期は派遣単価の上昇による407百万円のプラス効果と、採用コストの縮小を含む販管費抑制額1,252百万円のプラス効果があったが、それらのみでは稼働者数の減少による1,622百万円と、待機者の増加等による1,786百万円のマイナス影響を相殺できなかった。

FY20第3四半期時点では、主力のエンジニア派遣事業の落ち込みが上期に底打ちしたと見ていた。実際は、2度目の緊急事態宣言が3月中旬まで長引き、終了から僅か2週後に3度目が再発令されるという状況であった。結果として、1ヵ月あたりの案件数はコロナ禍以前の1,000件から半分以上以下の400件前後で推移した(第1四半期の月間約200件の水準より改善)。

一般的に、機電系の技術者に対する需要はメーカーの研究開発費と相関関係にあるとみられている。例えば、メイテックは開発や設計など、バリューチェーンの上流への派遣が主流であり、通常プロジェクトベースの契約に基づき技術者チームをクライアント企業へ派遣する。上流で必要とされる業務に従事できる技術者は一般的に熟練度が高く、結果メイテックの技術者1人あたりの対価も高額である。例えば2020年の平均派遣料金(時間当たり)はメイテックが5,286円(前年比1.0%増)、フォーラムが3,693円(同1.5%増)である。テクノプロHDは、メカトロ分野での研究開発分野のアウトソーシングに重点を置く。フォーラムの業態に近い競合であるが、ITインフラ領域にも注力しているため、足元の業績はデジタルシフトの波に乗り好調である。これら競合2社は、研究開発プロジェクトに契約ベースで技術者を派遣するビジネスモデルを採用している。よって、一部の大口顧客の製品サイクルに影響を受けやすいといえよう。

上記競合2社と比較すると、フォーラムの派遣対象は、製品開発バリューチェーンの上流から下流まで幅広い。同社ビジネスモデルは、コグナビテクノロジーを活用して様々なスキル需要に対して適切な人材を見つけることであり、たった1名の技術者からでも需要に応じて派遣できることが強み。このアプローチは創業者である佐藤氏の発想から始まった。技術者は常時不足しているため、技術者チームをプロジェクトに派遣するのではなく、需要のニッチを把握し技術者を適材適所にタイムリーに配置することができるのではないかと。このような思想の下、コグナビのスキルマッチングテクノロジーが生まれた。フォーラムのエンジニアは原則として3ヵ月契約で派遣され(更新可)、平均3年は勤続する。同社ビジネスモデルの利点は、1プロジェクトに開発エンジニアチームを派遣するのとは違い、派遣単価の交渉が比較的容易なこと。フォーラムの利益率(30%以上)は、メイテック(26~27%)やテクノプロHD(約25%)よりも高水準にある。

コグナビタレントマネジメントにおいては、301百万円の減損処理を行い、特別損失として計上した。通期業績がガイダンスを過達することが確実になった時点で、ソフトウェア資産から生まれる将来的な収益の減損処理を決めた。そのためFY21期からタレントマネジメントのソフトウェアにかかる償却費は減少する。

FY21期通期業績見通し

FY21期の会社予想は、売上27,850百万円(前年比0.4%増)、営業利益1,820百万円(同22.6%減)、経常利益1,790百万円(同21.3%減)である。業績予想の前提としては、以下を挙げている。

- 求人需要：前期第4四半期より回復基調に入ったものの、新たな感染拡大・緊急事態宣言の影響から、企業の採用は引き続き慎重。
- 派遣契約：企業における構造的なエンジニア不足は変わらず、現契約の更新ニーズは引き続き高いと見通し。
- 企業採用：DXなど新たな成長に向けたエンジニア人材のニーズは拡大により、高度な技術や特定のスキルへの需要は増加。

FY21ガイダンスの前提条件は、1)稼働者数3,710名(前年比1.9%減、月末時点)、2)稼働時間159.8時間(同1.7%増、月当たり平均)、3)派遣単価(時給)3,740円(同1.4%減)を想定。

今期の業績の不安定要素として同社では以下のリスク要因を認識している。

1. 半導体不足による影響。間接的な影響ではあるが、同社エンジニアの30%は、供給不足の影響を受ける自動車産業に派遣されている。
2. フォーラムに現在在籍するエンジニア4,001名のうち、500名は待機状態にある。同社はエンジニア採用の再開以前に、待機エンジニアの早期配置を目指す。然しながら、現在の雇用環境においては求人案件発生までの期間を半年程度と見ている。

3. 同ガイダンスには、3ヵ月相当の雇用調整助成金（21年2月～4月）が含まれており、FY21期通期合計は192百万円。助成金は緊急事態宣言の解除後、最長で1ヵ月後に支払われる。進行中の3度目の緊急事態宣言で、5月、6月の支払いもあり得るが現在のガイダンスには反映されていない。助成金が含まれないと想定すると、FY21の経常利益は1,598百万円（前年比28.7%増）、当期純利益は1,086百万円（前年比67.6%増）の予想。

待機エンジニアが派遣先に配置される目途がつけば、エンジニアの採用を今期中に再開する予定。同時に過去5年間にわたり積極的に採用してこなかった、コグナビ派遣から派遣する新卒者の採用も始める予定。

派遣単価の前提は、前年比1.4%減を予想するが、特段の理由はない。また、1ヵ月あたりの稼働者数は同1.9%減とやや保守的な予想である。過去の経験則から言うと、時間外稼働時間の増加に追隨して稼働者数が伸びる傾向がある。

派遣事業は、キャッシュフロービジネスである。フォーラムは、一時的な減速にもかかわらず、FY20に2,322百万円（同15.1%増）のフリーキャッシュフローを生み出した。待機エンジニア数が減少すれば、更なる改善が見込まれる。

コスト面では、FY20期のコグナビタレントマネジメントの減損により、ソフトウェアの償却費が減少する。テレビCMもFY21期予算には含まれていない。今後はタレントマネジメントシステムのユーザー企業獲得に注力する。現在、同システムの導入企業は現時点で1社のみ。導入検討中で試験的に利用している企業は8社である。同社は、コグナビタレントマネジメントを次なる成長の柱に繋げたいと考えている。

フォーラムは当初、ITエンジニアの派遣サービスは変動が激しいことから積極展開を控えてきた。IT派遣に従事する企業の中にはテクノプロHDの例のように、コロナ禍でも業績への影響が軽微であった例もある。一方でIT分野には既に多くの競合が存在する。フォーラムは、ITエンジニアリング派遣においても専門用語のAI学習で構築されたコグナビスキルマッチングシステムを活用して、ニッチな需要を拾っていく模様。ITエンジニア派遣においても機電分野のサービスのように一定レベルの粗利率を確保していく。コグナビ派遣ITはまだ開始間もないため、FY21のガイダンスには反映されていない。

リスク要因

フォーラムの事業リスクは、雇用市場の競争と動向といった外部要因以外では以下が挙げられる。

- 短期的には、コロナ禍が長引くことで、顧客企業での研究開発が先送りになることである。この場合、派遣スタッフの需要のみならず既存の派遣契約も打ち切りになる可能性もあり、稼働率の低下に繋がる。コグナビ派遣事業が抱える固定費としての、エンジニアへの給与も負担となる。従って、稼働率の低下は事業収益に影響を与える可能性がある。
- 情報管理の安全性がリスクとなろう。コグナビプラットフォームは、機密性の高い個人情報を処理する。情報流出や紛失など情報セキュリティ上の事故は、同社に対する信頼性と評価を失墜させ、コグナビプラットフォームの価値を著しく損なうリスクとなる。
- 長期的には、理工学系の学位を保有する若年世代が機電系の職種に関心を示さなくなる可能性もある。そのような場合、高齢化が進行する日本においては、同社のビジネスモデル自体に負のインパクトを与える要因となろう。日本国内には180校の理工系大学があるが、このようなリスク要因への対策として、ジョブフェアやコグナビカレッジなどを通じて、110校と友好的な協力関係を構築することを目指している。

コーポレートガバナンス

以前はかなりの数の取締役が在籍した。これが社内・外の独立取締役会メンバー間で均衡を保つ上での課題であった。同社は、今年の次回年次株主総会にて取締役会の再編を提案し、可決された。変更内容は以下の通り。

- 社内取締役会メンバーを8名から4名に削減する。
- 社外の独立取締役会メンバーを2名から3名に増やす。新たに提案された社外取締役候補は、初の女性候補。
- 除名された社内取締役4名のうち、3名を含む執行役員チームを新たに編成した。同役員らは日常業務を自由にこなし、取締役会に報告する。

株主還元

フォーラムは、安定配当と配当性向60%の維持を基本方針として掲げているが、FY21はコロナ禍の影響が一部残ると想定しており、前期並みの1株当たり48円に据え置く。多額の投資ニーズはなく、業績が下振れたとしても潤沢な手許資金と安定したキャッシュフローで配当余力に懸念するべき点はない。2020年11月6日から2021年4月30日の間に、フォーラムは自己株式の取得を実施した。設定している取得枠は、上限120万株または11億円であった。取得は2021年4月30日の時点で完了し、達成率はほぼ100%となった。同社は2021年5月13日開催の取締役会において、社内取締役と執行役員を対象として、年間15万株を限度に譲渡制限付株式報酬制度を導入すると発表した。当面、この報酬制度には自己株式を充てる。対象となる社内取締役及び執行役員の年間報酬額上限は1,000百万円と定められており、ここには自己株式の割当報酬も含まれる。

当レポートは英文レポートの日本語サマリー版です。英文フルレポートはフォーラムエンジニアリングカウ株式会社ウェブサイト、TDNet、弊社ウェブサイト (www.nippon-ibr.com)、および日経Quick, FactSet, Refinitiv等のターミナルでアクセスできます。ご参照ください。

GENERAL DISCLAIMER AND COPYRIGHT

This report has been commissioned by Forum Engineering Inc. (the Sponsor) and prepared and issued by Nippon Investment Bespoke Research UK Ltd (Nippon-IBR), in consideration of a fee payable by Forum Engineering. Fees are paid on delivery of the report in cash without recourse. Nippon-IBR may seek additional fees for the provision of follow-up research reports and associated IR services for the Sponsor but does not get remunerated for any investment banking services. We never take payment in stock, options, or warrants for any of our services.

Accuracy of content: *All information used in the publication of this report has been compiled from publicly available sources that are believed to be reliable, however Nippon-IBR does not guarantee the accuracy or completeness of this report and has not sought for this information to be independently verified. Opinions contained in this report represent those of the Nippon-IBR analyst at the time of publication. Forward-looking information or statements in this report contain information that is based on assumptions, forecasts of future results, estimates of amounts not yet determinable, and therefore involve known and unknown risks, uncertainties and other factors which may cause the actual results, performance, or achievements of their subject matter to be materially different from current expectations.*

Exclusion of Liability: *To the fullest extent allowed by law, Nippon-IBR shall not be liable for any direct, indirect, or consequential losses, loss of profits, damages, costs, or expenses incurred or suffered by you arising out or in connection with the access to, use of or reliance on any information contained on this note.*

No personalised advice: *The information that we provide should not be construed in any manner whatsoever as, personalised advice. Also, the information provided by us should not be construed by any subscriber or prospective subscriber as Nippon-IBR's solicitation to effect, or attempt to effect, any transaction in a security. The securities described in the report may not be eligible for sale in all jurisdictions or to certain categories of investors.*

Investment in securities mentioned: *Nippon-IBR has a restrictive policy relating to personal dealing and conflicts of interest. It does not conduct any investment business and, accordingly, does not itself hold any positions in the securities mentioned in this report. However, the respective directors, officers, employees, and contractors of Nippon-IBR may have a position in any or related securities mentioned in this report, subject to its policies on personal dealing and conflicts of interest.*

Copyright: *Copyright 2021 Nippon Investment Bespoke Research UK Ltd.*

For further enquiry, please contact:
Yumi Yamamoto-Tyrrell
Nippon Investment Bespoke Research UK Ltd
118 Pall Mall
London SW1Y 5EA
TEL: +44 (0)20 7993 2583
Email: enquiries@nippon-ibr.com



Research Beyond Horizons
Japanese Equity Specialist

Nippon Investment Bespoke Research UK Ltd (formerly known as NIB Research UK Ltd.) is registered in England and Wales (9100028) and is authorised and regulated by the Financial Conduct Authority <FRN: 928332>.