

深刻化する人手不足を背景に、特定技能外国人は約44万人に達し、政府はさらなる受入れ拡大を見込む。一方で、来日前に多額の借金を背負わせる悪質な仲介や、安値の紹介合戦による人材の質の低下など、受入れの現場には課題も多い。こうした中、アジア5カ国に設けた自社学校で全額無償の教育を行い、紹介から定着支援までを自社グループ外に委託することなく一気通貫に手掛けるのがONODERA USER RUNだ。2022年の入国開始以来、紹介内定者は約8500人、紹介先は全47都道府県に及ぶ。創業10年目を迎えた同社の加藤順社長に、「なぜフロントランナーになれたのか」「〝外国人より高く、日本人より安い〟紹介料の戦略」「今後の展望」について聞いた。（聞き手　水野臣介）

無償の学校という先行投資が信頼と質を生んだ

――御社は2016年の設立で、今年10年目を迎えられました。特定技能外国人の教育から紹介、定着支援までを一気通貫で手掛け、外国人雇用領域のフロントランナーとしての地位を築かれています。まず、事業の原点からお聞かせください。

ONODERA GROUPには、全国約3000カ所の病院や介護施設で給食事業を展開するLEOCという会社があります。この業界はこれから確実に人手不足になります。当社グループはLEOCの創業の地である北海道だけでも数多くの施設を運営していますが、日本人の通勤が難しい、物理的に人が集まらないという地域がたくさんあるのです。

私は以前、香港に住んでいたことがあります。香港では子どもが生まれても、多くの女性が1カ月ほどで仕事に復帰します。それができるのは、家の中にメイドさんの部屋があって、フィリピン人のメイドさんが住み込みで家事や育児を担っているからです。週末になると公園に彼女たちが大勢集まっている。その光景を見て、日本もいずれこうなるのではないか、外国人材は今後必ず日本に必要になると感じました。

技能実習制度もすばらしい制度で、しっかり運用されているところもありますが、新たに特定技能（※1）という制度ができるということで、私たちはここに特化しようと考えました。給食事業の人手不足をこうして解決したいとお客さまの介護施設に話したところ、『実は介護士も同じなんだよね』と言われた。これを事業化したら面白いと考えたのが原点です。

ですから当社は、教育して紹介する会社であると同時に、外国人材を自ら受け入れている会社でもあります。自分たちが受け入れた外国人材が定着するにはどうしたらいいのか。その知見が、すべて学校や紹介のノウハウに入っています。一人ひとりを大事に教育すること、長く定着する仕組みとして無償化を考えたこと、そして『どんな外国人が入ってもいい』ではなく、現地にいる段階でとにかく教育と選別を徹底し、十分な日本語力とスキルを備え、借金などの不安のない健全な状態で日本に入ってきてもらうこと。それを常に意識して事業を行っています。

――一気通貫サービス「OURストレートスルー®」の最大の特徴は、海外現地での全額無償教育だと伺っています。

独自性は大きく2つあります。1つは、海外の自社学校OUR BLOOMING ACADEMY（オーユーアールブルーミングアカデミー）での教育を全額無償で行い、学生からは1円も徴収していないこと。もう1つは、海外の学校から国内での紹介、定着支援まで、すべて100％自社グループ内で運営していることです。現地では合弁で事業を行うケースがよくありますが、当社は100％子会社で進出しているので、やりたいことをタイムリーに実行できる。非常にホワイトな仕組みで事業を構成しているのが大きな特徴です。

無償なので、例えば100人を募集すると1000人、2000人が集まります。そこにスクリーニングをかけて入学者を選び、入学後も遅刻を繰り返すなど日本での就労に向かないと判断した学生には退校してもらいます。最後まで残った学生が現地で特定技能の試験を受け、日本に来る。つまり、現地の段階でふるいにかかった、志が高く、地方でも頑張ってくれる人材が入国してくるわけです。もともと経済的な理由で学校に通えなかった若者たちですから、意欲も高い。だから他社よりも質が高く、定着もするのです。



OUR ストレートスルー®　ONODERA USER RUN(オノデラユーザーラン)

――無償であることは、来日後の定着にもつながっているのでしょうか。

一方、授業料を取る学校は、現地で経営を成り立たせなければならないので、スクリーニングをかけずにどんどん入学させて売上を上げようとします。当社とは真逆の流れです。



無借金で入国できることが大きいですね。授業料のために借金を