

# 外国人材の活用を考える

人手不足が叫ばれる中で、外国人材を活かす建設会社が増えてきました。技能実習生<sup>※1</sup>や特定技能<sup>※2</sup>制度の活用のほか、就労が認められた外国人を正社員として採用する企業も現れ、今後は建設業も外国人との共生を考えていく必要があります。

そこで、今回は専門工事業と総合建設業の皆さんに集まっていただき、外国人材を活かしていくために必要な環境づくり、課題やその解決方法について議論していただきました。

## 出席者（五十音順）

- 澤田 信彦 氏 北海道型枠工事業協同組合理事長、  
澤田工業(株)代表取締役社長
- 田端 千裕 氏 (株)田端本堂カンパニー代表取締役社長、  
滝川建設協会会長
- 萩原 一利 氏 萩原建設工業(株)代表取締役社長、  
(一社)帯広建設業協会会長

## アドバイザー

- 矢部 育夫 氏 (株)建新総合研究所企画部長  
コーディネーター
- 小磯 修二 氏 (一社)地域研究工房代表理事  
(本座談会は2019年11月26日に開催しました)

## 人口減少と外国人材の活用

**小磯** 今、北海道の大きな課題は人口減少です。想像を超える厳しさで、特に働き手不足が現実のものになってきました。政府も外国人労働者の受け入れを拡大する方向にかじを切りました。しかし、外国人労働者への対応は、まだ模索の段階です。今日は、皆さんのご経験を踏まえながら、外国人材の活用や共生の方向について一緒に考えていきたいと思えます。最初に自己紹介をお願いします。

**矢部** 建新総合研究所の矢部です。北海道建設新聞社で長く記者を務めていましたが、今は2019年4月に設立したシンクタンク機能を担う建新総合研究所に所属しています。

**萩原** 帯広市に本社がある萩原建設工業の萩原です。帯広建設業協会会長、北海道建設業協会の副会長と労務委員長を拝命しています。労務委員会では人材不足や

外国人労働者問題についても議論しています。

**田端** 滝川市に本拠を置いている田端本堂カンパニーの田端です。空知建設業協会理事と滝川建設協会会長を10年ほど務めています。2017年から滝川建設協会では、地域の建設会社を取りまとめて外国人の採用を行っています。

**澤田** 北海道型枠工事業協同組合理事長で、澤田工業の澤田です。型枠技能工は労務がひっ迫していて、道内でも外国人を活用する企業が出てきました。日本型枠工事業協会の副会長も務めていますが、全国の会議でお話を聞いていると、外国人労働者について各地域でもさまざまな問題を抱えていると感じています。

**小磯** まず矢部さんから、北海道における外国人労働者の概況をお話しいただこうと思います。

**矢部** 建設業に限らず、どの業種も人口減少は大きな問題です。2018年に国立社会保障・人口問題研究所が「日本の地域別将来推計人口」をまとめ、北海道の生産年齢人口は40年後に4割も減少する推計が出ています。ただ、振興局・市町村別で見ると非常に大きな差があります。札幌市周辺は25%ほどですが、上川や胆振、十勝などは50%を超える減少率になっています。また、2、3千人ほどの町や村の人口は半分以下になるという衝撃的な数字です。こうした推計を踏まえると、どのように人材を確保するかはいずれの産業でも大きな課題です。

また、過去2年の月別有効求人倍率の全道平均を見ていると、建設・土木作業員は2～5倍程度ですが、

## ※2 特定技能

2019年4月に導入された、新しい外国人の在留資格制度。建設産業など14の特定産業分野に従事する外国人が対象となる。技能実習生は特定技能1号に更新ができるが、在留期間は上限5年まで、家族の帯同は認められない。特定技能2号は更新制で在留期間の上限はなく、要件を満たせば家族の帯同が可能になる。

## ※1 技能実習生

技能実習や研修の在留資格で日本に在留する外国人のこと。1993年にできた制度で、報酬をもらいながら技能実習生や研修生として、最大で5年まで日本に在留できる。



当社は、技能実習・訓練が充実しているのです、外国人にも日本人同様、教育を徹底し、資格も取得させて定着を図りたいと考えています。

澤田 信彦氏

型枠大工は2～11倍と季節ごとの変動が非常に大きい特徴があります。年末にかけて工事が集中し、1～4月は一気に落ち込むからです。2019年9月の型枠大工の有効求人倍率は9.95倍で、求人・求職者数で見ると約2,000人もの人材が不足している状況です。人材不足が加速する中、外国人材の活用は、喫緊の課題といえるでしょう。

2018年に北海道が外国人技能実習生の受け入れ状況を調査しています。現在、建設業の外国人技能実習生は全産業の中で約1割ですが、この5年でその割合は10倍近くに伸びました。

これからは、いかに外国人材を活用していくかを考えていかないと取り残されていくと思います。

### 働き手不足を背景に、外国人材の採用へ

**小磯** 次に皆さんが外国人を採用することになったきっかけやこれまでの経緯についてお聞かせください。

**萩原** 帯広建設業協会では、毎年専門工事業の代表者と十勝管内の町村の建設業協会長を集めて、意見交換を行っています。

10年前の十勝では型枠大工の登録が800名近かったそうですが、3年前には170名と急激に減少しました。さらに、その半分以上が50歳以上で、大きな問題として捉えています。

十勝でも型枠大工や鉄筋工には外国人が見受けられるようになりました。当社にも2019年4月に二人のベトナム人が入社しました。二人はベトナムの学校を卒業してから日本の語学学校に入学し、その後、日本の大学で建築学科を卒業しています。正社員としては当

社では初めての外国人です。

**田端** 以前から技能者や作業員は当社でも不足しており、空知地域全体としても人材不足に悩んでいました。そこで2017年に滝川建設協会として、希望社を取りまとめて外国人技能実習生の採用を行いました。技能実習生制度を活用したくても、小さな会社が単独で外国人を採用するための行動を起こすのは難しいこともあります。約40社ある協会の正準会員向けに外国人技能実習生制度の勉強会を行って、旭川市にある受け入れ機関との意見交換会を実施しました。

その結果、評判のよいベトナムに焦点を当て、5月に希望があった5社でベトナムに行き、現地で面接試験を行って11名の採用を決めました。2018年も同じように実施しています。

当社は、グループ会社において4名を採用しました。技能実習生ですから、主に作業員が行う業務を任せています。

**澤田** 北海道型枠工事業協同組合の組合員への調査では、55名の外国人技能実習生を受け入れています。組合員以外にも外国人を採用している会社があるので、実際には型枠の実習生数はもう少し多いでしょう。

型枠工事業で外国人を採用するきっかけは、技能工の急激な減少です。2007年から組合が行っている調査では、当時北海道に3,587名の技能工がいましたが、今年は1,415名と約60%も減少しています。矢部さんのご指摘のとおり、北海道は夏に労務がひっ迫するので、そこをカバーしようと外国人を募集しているようです。

当社では2020年に3名の外国人が入社予定です。今まで外国人労働者を採用しなかったのは、やはり日本の新卒高校生を採用して、幹部候補に育てたいと思っていたからです。われわれはものづくりの専門工事業で、技術・技能の伝承が一番大切と考えています。若い人に一人でも二人でも入ってもらい、育成し、定着してもらうことが基本です。

しかし、2019年4月に特定技能の制度が創設され、日本人と同じような道筋ができました。そこで、日本や当社を気に入ってくれる外国人をしっかりと育てて技

地方では、家を借りる、自動車ローンを組むなどの際にも課題が多く、家族を含め外国人が孤立しないよう対応しています。

能士の資格を取得してもらい、職長クラスになる人材を育てていこうと、外国人を募集しました。

型枠技能工については日本型枠工事業協会で制度をつくり、そこで受け入れる仕組みです。北海道は支部に当たる北海道型枠工事業協同組合が取り仕切ることになりました。今後、技能実習生から特定技能に移行を希望する外国人は、われわれの組合を通じて手続きが行えるようになります。今は組合の規約改正を行いながら、将来に向けた取り組みを進めているところです。

特定技能制度が定着していくことで、技能実習生から特定技能に移行する外国人が増えてほしいと期待しています。

### コミュニケーションの場と生活のケアに対応

**小磯** 外国人労働者が建設業の担い手として定着するためには、どのような課題があるのでしょうか。

**田端** 当社の本拠地である滝川市は人口約4万人、外国人在住者は110名ほどで、そのうち4割がベトナムの技能実習生です。さらに、その半分の約20名が建設業に従事しているベトナム人実習生です。当社は実習生を受け入れて2年目ですが、やはり生活のケアは必要です。特に、語学は非常に重要で、日本語のサポートが必要です。

報道では外国人技能実習生の失踪が話題になっています。残念ながら滝川市でもそんなことが起きています。ただ、必ずしも受け入れた会社の対応が悪かったわけではありません。原因はよくわからないのですが、私の推察では母国人のネットワークが背景にあると思います。かなりの数のベトナム人が日本に入ってきていますから、都市部にいるベトナム人が「こんなに給料が高い」という情報を発信すると、簡単にそちらに行ってしまう状況があると感じています。

2度目の採用で現地に行ったときは、採用を決めた二人がいずれも入社しませんでした。一人は健康の問題でしたが、もう一人は本人からのキャンセルでした。北海道の冬は非常に厳しく辛いということを彼のネットワークで知って、断ってきたのです。彼らにしてみ



萩原 一利氏

れば、働ければ日本のどこでもいいわけです。結局、2度目はウェブ面接で新たに採用を決めました。当社のベトナム人実習生は若く、仕事にも非常に真面目に取り組んでいます。生活面ではできるだけたくさんコミュニケーションを取るなど、ケアすることが大切だと感じています。

**萩原** 当社のベトナム人のうち、一人は奥さんと子どもがいて、奥さんが孤立する状況が出てきました。そこで、帯広本社から札幌支店に転勤してもらいました。札幌くらいの都市になると、奥さんもコミュニケーションを持てる場があります。外国人労働者がホームシックにかかったという話は聞いたことがあり、どこにコミュニケーションの場を求めていくかは、今後の大きな問題の一つになると思っています。

また、大都市では外国人でも家を借りることが可能なようですが、外国人というだけで家を借りられなかったり車を買えない地方もあります。当社でも会社で家を借りて社宅にしたり、会社で車のローンを組んだりして対応しました。

**澤田** 当社はまもなく外国人を採用します。新卒の高校生を採用した場合は、入社後に1カ月間の技能実習プログラムを学んでもらい、その後、富士教育訓練センターで型枠の実習をしてもらいます。来春も新卒の高校生を6名採用予定です。ご両親や生徒に聞くと、そうした当社の教育方針に魅力を感じて入社希望したという人がいました。

ですから、外国人も教育を徹底しようと思っています。型枠施工技能士の資格も取得できるようにして、定着してもらおうと考えています。



実習生には日本語のサポート、生活のケアが大切。世界へ向けて北海道が働くのに魅力ある地域であることを積極的に発信していく必要もあります。

田端 千裕氏

当社の採用もベトナム人なので、妻をベトナム人と日本人が参加している交流会に入会させました。そこで情報を得ながら、今後どんなコミュニケーションが必要なのかを検討していこうと思っています。

**萩原** 外国人を受け入れる場合は、コミュニケーションの場をつくるのが大切です。

**小磯** お話を聞いていると日本人と相互に交流できるコミュニケーションの場や機会が大切だと感じます。

### 課題が多い特定技能制度

**萩原** 先日行った専門工事業の代表者との意見交換会では、外国人労働者は担い手確保になりにくいとの声が多かったです。特定技能1号は、在留資格に5年の期限があるからです。仕事を覚えてもらっても5年後に母国に帰ってしまえば、また1からのスタートです。制度のルールが非常に厳しいという意見がおおかたでした。ある町の建設業協会の会長は、小さな町村に外国人が来てくれるのかと心配もしていました。

2019年4月に特定技能がスタートし、積極的に外国人労働者を受け入れるようになりましたが、情報が少なすぎます。例えば、建設産業分野でやって来る外国人の安全教育は、どこが担うのでしょうか。日本の建設業の安全管理は非常にレベルが高く、同じ意識を持っているかどうか不安があります。専門工事業の現場の人に話を聞くと、指示をすれば「はい」と答えても、理解していないことが多いようです。

2019年5月の北海道新聞に、外国人の労災の届け出は、日本人に比べて2倍近く高いという記事が出ていました。外国人労働者を建設産業で受け入れるために

は、水際でしっかりとした安全教育が必要です。

そこで、一つのヒントになるのが、当社に入社した二人のベトナム人技術者です。彼らは日本の大学を卒業できた語学力があります。私が期待しているのは、現場の外国人労働者との橋渡し役です。

今はベトナム人がたくさん入ってきているので、先輩から指導を受けた後、現場のベトナム人労働者と母国語でコミュニケーションをとってもらえれば、安全や施工の指導も的確にできるようになります。

ただ、現状の特定技能のルールは、担い手確保にはつながらないという印象を持っています。特定技能1号の場合は、5年までという期限のほか、家族の帯同が認められないなど、いろいろな制約があります。

**田端** ベトナム人の二人は、特定技能の資格で入社されたのですか。

**萩原** いえ、当社の二人は日本の大学を卒業して、就労目的で在留が認められているため、ずっと在籍してもらうことが可能です。

**小磯** ただ、萩原社長のように対応されている会社は、建設業ではまだ少数でしょう。現実には技能実習生での受け入れが多いと思います。

ご指摘のとおり、特定技能1号は5年の上限があり、家族の帯同ができないという、やや中途半端な制度です。2号の制度が導入されれば在留更新や家族の帯同が可能になり、職員として定着してもらえる可能性が広がります。人材確保のためには、安定した制度にしていく必要があります。

現行の制度の不備をどのように克服していくのかは、大きなテーマです。

**澤田** 特定技能制度については、私も萩原社長と同意見で、まだ体制が整っていないという印象を持っています。今の段階では、制度ができたばかりで、送り出し機関の教育内容が見えません。

ただ、人材不足は専門工事業だけでなく建設業全体の課題なので、いろいろなチャンネルで採用に向けたお手伝いをいただける状況が出てきています。例えば、海外展開しているゼネコンからは、技能実習が終わっ

行政が、外国人を採用する企業について入札制度の中で評価するなど、前向きに取り組むことも有効でしょう。

て帰国しても、母国で仕事があればその現場で働いてもらうことができると聞いています。私たち専門工事業もゼネコンさんとタッグを組んで採用活動をしていると思っています。

**萩原** もう一つ、課題があります。国の制度では、外国人労働者は月給制<sup>※3</sup>です。しかし、日本人の技能労働者は、ほとんどが日給月給制<sup>※4</sup>です。この制度上の違いも考えていかなければなりません<sup>※5</sup>。

専門工事業の方から、かつて冬期の3カ月ほどは失業手当で生活してもらっていたが、今は通年雇用で月給制にしないと、東京に行って地元に戻ってこないということを聞きました。日本人技能者の雇用形態も変わっていく可能性があります。

外国人が月給であれば、日本人の技能者も月給制を検討していく必要があるでしょう。そこで課題になるのが年収で、比べてみると製造業よりもやや低いのです。公共工事の労務単価は7年連続で引き上げられましたが、製造業を上回るくらいを目指していくべきだと思います。

**澤田** 私たちの業界も月給制を目指していますが、課題は、冬に仕事がないことです。今はほとんどが通年雇用で社会保険加入率もほぼ100%です。しかし、北海道は冬の仕事がないので、全国どこにでも行く体制にしなければいけません。確かに帯広エリアの方は年収ベースで訴えていこうと主張されていて、今後はその方向で雇用を定着させようと考えています。

### 国籍を問わない視点を持つことと、情報発信を

**小磯** 雇用を定着させるには、外国人も日本人と同じ視点、問題意識で考えていくことが必要ですね。

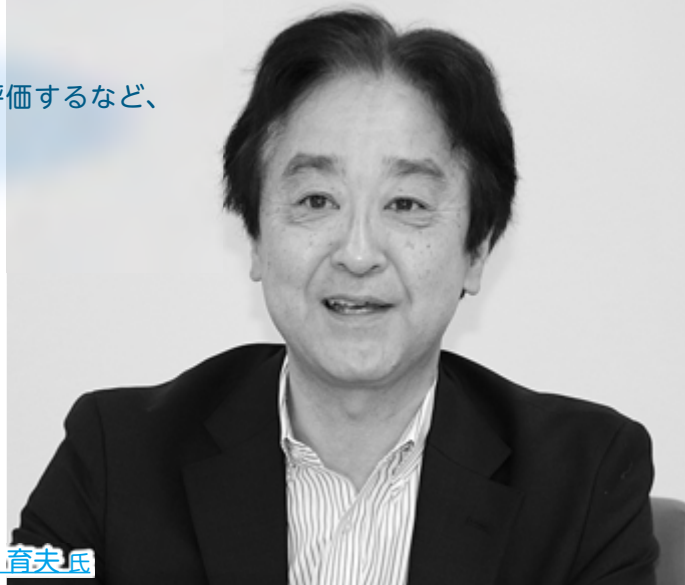
**田端** 当社は技能実習生での受け入れですが、彼らに地域で気持ちよく働いてもらうためには、外国人が住みよい環境づくりをしていくべきだと考えます。例えば、まちなかの案内板の多言語化など、まちの国際化を進めていくことです。また、滝川市にはベトナム語の通訳が常駐していないため、国際課にベトナム人の国際交流員を常駐させてほしいと申し入れています。

#### ※3 月給制

安定的な報酬を確保するため、仕事の繁閑により報酬が変動しない、すなわち「1カ月単位で算定される額」で報酬が支給される。

#### ※4 日給月給制

一般に1日を単位として給料を定め、月1回まとめて支払う。労働日数が多い月は給料が増え、労働日数が少ない月は給料が減る。



矢部 育夫氏

在住者が多いベトナム人のケアに重点を置いて、気持ちよく地域に住んで仕事をしてもらいたいです。

もちろん長く滞在してほしいのですが、彼らにも母国があります。5年でひと区切りでも、継続的に採用して循環できれば、会社として期待できる人材になります。技能実習生は最大で5年、特定技能1号に適用されれば、さらに5年は延長できます。最後は彼らの選択になるので、来てもらえる魅力のある会社であり、地域でなければいけないと考えています。

**小磯** 安定した外国人労働者の確保に向けては自治体の取り組みと連携していく必要がありますね。

**澤田** 今後の課題になってくるのは、特定技能1号から2号に移行するときだと考えます。特に、型枠はハードルが高く、1級技能士程度の知識と技術がないと2号には移行できません。3級の資格は技能実習生でも取得できるのですが、学科の試験があるため、日本語能力がネックです。1級もしっかり練習すれば技能は身につけられますが、学科試験が課題です。

ただ、これから入ってくる外国人には、そこを目指す教育をやっていきます。日本に残りたいと思ってくれた外国人には1級技能士、さらにその上の型枠基幹技能者の資格を取得してもらい、現場の責任者になれる人材に成長してほしいと思います。ですから、日本人とわけへだてせず、育てていこうと考えています。

**小磯** 入社後の教育体制は重要ですね。外国人を日本人と同様に教育することには時間がかかることを、皆が理解しておくことが重要です。

**矢部** お話を聞きながら、課題はチャンスだと感じました。コミュニケーション、安全教育などの課題は、

#### ※5

建設技能労働者の処遇改善が進まないのは、日給月給制の慣習にあるともいわれている。

外国人を単に労働者と見るのではなく、家族を持つ人間として受け入れ、多文化共生社会をつくっていかねばなりません。

企業だけでなく、地域を巻き込んで一緒にやることが大切です。行政に働きかけて取り組めば、新しいモデルができるのではないのでしょうか。今後は、外国人材の活用が不可欠です。グローバル化が進んでダイバーシティ（多様性）が叫ばれる中で、外国人との共生は避けて通れないテーマです。

一番重要なことは、情報発信でしょう。ベトナム人観光客には雪遊びが大人気です。寒くて大変というイメージを払拭するために、冬ならではの楽しみ方があることを発信すれば、北海道の冬の印象も変わります。企業だけでなく、行政と地域が一緒になって取り組んで、SNSなどで積極的に発信するべきです。1団体や1市町村では限界があるので、国や北海道、複数の市町村が連携して、取り組むことが大切です。

北海道コンサドーレ札幌でもタイ出身のチャナティップ選手が頑張っています。東南アジアから北海道にやってきた人が札幌で活躍しているのですから、ベトナム人の北海道への関心が高まっています。そして、彼らがいきいきと働いている建設業を日本の若者が知れば「自分も働いてみたい」と思う方も出てくるかもしれません。

テレビや新聞、雑誌などに社内の外国人を紹介してもらえるように、皆さんも働きかけてほしいと思います。元気で頑張っている姿が掲載されれば、故郷にSNSなどで知らせてくれるでしょう。それがさらに優秀で熱意のある人材が来道するきっかけになります。

外国人労働者の雇用はいくつかの課題を抱えています。しかし、関係者が一緒になって技術者・技能者を育てていくという熱意があれば、その思いが伝わり、母国に帰った人からもその情報が伝わり、次の世代の人がやってきてくれるはず。そうすれば途切れることなく技能者や技術者が循環していくでしょう。そのようなプラスのスパイラルを目指していくべきです。

そのためにも発信力は重要です。地域の魅力や給料など、情報がSNSで瞬時に伝わるので、スピード感と危機感を持ち合わせてほしいと思います。

**小磯** 今はベトナム人の受け入れが多いのですが、今



小磯 修二氏

後は他国に行ってしまう状況も想定されます。そういった危機感も持って、外国人労働者問題と向き合っていかなければなりません。

**田端** 人材不足は世界的な問題で、日本を選んでもらえる、そして日本の中の北海道を選んでもらえるようになることが大切です。北海道が働くのに魅力のある地域であることを発信していくことも重要です。

当社では、今後はベトナムに限らない方向も考えています。滝川市が長年モンゴルの農業指導を行っている関係から、2019年は建設分野の行政職員など3名が来滝し、5カ月間、当社を含む滝川建協会員各社で研修をして帰国しました。そのつながりから、モンゴル人の技能実習生の受け入れも検討しています。

**小磯** 長期的には、いろいろな国の労働者を受け入れることを視野に入れる必要があります。

### 言葉の壁を超えて、多文化共生社会づくりを

**萩原** 田端社長は現地に出向いて採用試験をされたようですが、現場などで言葉の壁はどう克服されているのですか。

**田端** 彼らは来日前に半年ほど日本語を勉強してから入国していますが、最初は片言の日本語でのやりとりです。また、翻訳機なども活用しています。

**小磯** 言葉が一番大きな問題です。一つのヒントは、相手国の親日度合いでしょう。国際協力活動で実感するのは、海外では日本語をしっかりと学んでいる外国人が意外と多いことです。ベトナムもそうですが、中央アジア地域など日本に関心がある優秀な人材がいて、そういう人たちを活かし、育てていく取り組みも大切

です。核になる人が一人いれば、その人を上手に活用しながら言葉の壁を超えていくことができると思います。

また、田端社長が滝川市に提案しているように、地元（りゅうちやう）に流暢に話せる国際交流員が一人いれば、病気や非常時の対応、家族のことなど、何でも安心して相談できます。そういう仕組みが地域にあれば、大きな安心感を与えます。安全教育の課題はありますが、お互いに専門用語をある程度理解しておけば、仕事は徐々に積み上げられていきます。言葉の壁を超えるには、トータルな仕組みづくりが大切です。

外国人労働者への対応には、建設業だけでなく地域の幅広い産業の中で、いかに外国人を受け入れていくか議論が必要です。それら現場の声が制度の不備を是正していく動きにつながってほしいですね。

**澤田** 外国人材と同様、日本の若い人たちをいかに採用していくかも前向きに考えていかなければなりません。組合としてはいろいろなイベントに参加して、親世代にも専門工事業への理解を深めています。工業高校で出前講座を開催するなどの活動も積極的にやっていきます。そんな地道な活動から業界のイメージアップも図っていきたいと思っています。

**小磯** 外国人・日本人という国籍にとらわれず、建設産業全体を維持・発展させていくにはどうすべきかとの視点を持てば、いろいろな解決策が見えてきます。

**矢部** 国や自治体では、入札契約制度で若者活用や女性活用などの優遇措置がありますが、行政が企業に対し、外国人技術者・技能者の活用に前向きに取り組むための動機づけ、刺激策を検討してもいいのではないのでしょうか。一朝一夕には難しくても、そうした制度があれば企業側も積極的な取り組みを進めるきっかけになると思います。

**小磯** 皆様のご意見にあったように、新しい特定技能制度は、改善の余地がたくさんあります。外国人労働者を受け入れる制度については、地域や現場の声をしっかり挙げて、より良いものにしていくという姿勢で取り組んでいく必要があります。

スイス人作家のマックス・フリッシュは、自身の日

記の中で「スイス経済は労働者を呼んだのに、来たのは人間であった」と記しています。労働力が足りないという安易な発想で外国人を受け入れると、社会的な混乱を招くことを示唆しています。

しっかりとした多文化共生社会づくりを進めていけば、北海道の未来を担う人材が育ってくれるかもしれません。そういう人材を育てていくという前向きな気持ちで取り組んでいくことが大切です。

今日はありがとうございました。

#### プロフィール（五十音順）

##### 澤田 信彦（さわだ のぶひこ）

1960年札幌市生まれ。札幌大学経営学部卒業後、澤田工業入社。取締役工事部長、専務取締役を経て、2003年に代表取締役社長就任。2009年に北海道建設躯体工事業協同組合理事長就任。同組合の改組にともない2014年に北海道型枠工事業協同組合理事長就任。（一社）日本型枠工事業協会副会長、建設産業専門団体北海道地区連合会副会長などを務めている。

##### 田端 千裕（たばた かずひろ）

1965年滝川市生まれ。早稲田大学社会科学部卒業後、サンダーバード国際経営大学院（米アリゾナ州）でMBA取得。都市銀行勤務を経て、1994年に田端建設(株)入社。取締役企画室長、取締役副社長を歴任。2004年に(株)田端本堂カンパニーに社名変更し、2009年に代表取締役社長就任。滝川建設協会会長、(一社)空知建設業協会理事、滝川商工会議所副会頭などを務めている。

##### 萩原 一利（はぎわら かずとし）

1951年帯広市生まれ。日本大学理工学部卒業後、萩原建設工業(株)入社。取締役、常務取締役、取締役副社長を経て、2003年に代表取締役社長就任。（一社）帯広建設業協会会長、（一社）北海道建設業協会副会長、（一社）全国建設業協会労働委員会委員、帯広林業土木協会会長、北海道経済連合会常任理事などを務めている。

##### 矢部 育夫（やべ いくお）

1960年旭川市生まれ。早稲田大学教育学部卒業後、(株)北海道建設新聞社入社。編集局建設業行政部次長、営業局企画部長、取締役企画部長を務める。2019年4月に(株)建新総合研究所設立にともない企画部長に就任。論文に「道内建設業の業務継続計画（BCP）に関する現状と課題点-北海道胆振東部地震を経験して-」（共同執筆）など。

##### 小磯 修二（こいそ しゅうじ）

1948年大阪市生まれ。京都大学法学部卒業後、北海道開発庁（現国土交通省）に入庁。1999年釧路公立大学教授、地域経済研究センター長。同大学長、北海道大学公共政策大学院特任教授を経て、2017年から現職。著書に『地域とともに生きる建設業』『地域とともに生きる建設業Ⅱ』（ともに中西出版）、『地方創生を超えて』（共著、岩波書店）など。