

地域シンクタンク・
モニター特別調査



人手不足の実態と地域経済を支える新たな人材

安倍首相は2月20日の経済財政諮問会議において、専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れ制度の今後のあり方を検討するよう指示した。家族帯同を認めない従来方針は堅持しつつ、人手不足が深刻な「介護」「建設」「運輸」や「農業」等の分野が受け入れ拡大の検討対象となることが予想される。

一方、政府は同月16日に高齢社会対策大綱を閣議決定し、年金支給開始を70歳以降に設定できる制度の検討や、公務員の定年引き上げが検討されるなど、女性とともに高齢者の活躍が今後ますます重要になると考えられている。

JILPTは2018年3月、四半期毎に実施している「地域シンクタンク・モニター調査」のなかで、今季トピックスとして、人手不足の実態と、それぞれの地域経済を支える「新たな人材（外国人、女性、高齢者等）」に関連する動向や確保の取り組み等について、各モニターから情報を寄せてもらった（したがって本稿の内容は2018年3月時点である）。

<北海道>

高齢者と女性の就業増加で人手不足をカバー

有効求人倍率（年平均）は2009年を底として上昇が続いており、道内労働需給は引き締まった状況にある。有効求人倍率上昇の要因を分解すると、2014年以降、「有効求職者数減少」が「有効求人数増加」に比べ大きな要因となっている。道内の生産年齢人口減少が進むなか、65才以上の高齢者と女性の就業増加によって、就業者数は2015年から増加に転じている。全国的な人手不足から、道外企業との人材獲得競争も激化している。かかる状況下、65才以上の高齢者と女性の就業増加によって、人手不足を何とか賅っているのが道内の労働市場の実態である。

事業者の期待大きい技能実習制度

モニターは、「外国人技能実習制度の対象職種を抱える業種では、人手不足を補う貴重な労働力となっており、外国人技能実習生を使用する事業者からは、勤労意欲の高さを指摘する声も

地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	（横浜 啓氏）
秋田・山形県	株式会社フィデア総合研究所	（熊本均氏、手塚綾子氏）
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	（佐藤和孝氏、青木俊一氏）
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	（木村正昭氏）
北 陸	福井県立大学地域経済研究所	（南保 勝氏）
東 海	株式会社OKB総研	（瀬戸光元氏）
近 畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	（木下祐輔氏）
中 国	公益社団法人中国地方総合研究センター	（江種浩文氏）
四 国	四国経済連合会	（田尾亮平氏）

あり、制度に対する評価は高い」と指摘。また、労働力確保のため、外国人技能実習制度の「受け入れ条件緩和」や「国家戦略特区導入」への事業者の期待は大きいという。一方、「欧米先進国において、低賃金単純労働に従事する外国人労働者と自国民の格差等に対して、移民や移民の子孫の間で不満が拡がり、社会問題が発生していることなどを理由に、外国人労働者受け入れ拡充に慎重な意見もある」と述べた。

女性有業率は全国平均下回る

総務省『平成24年就業構造基本調査』によると、北海道の女性有業率は全国平均を下回っているため、モニ

ターは「全国に比べ、女性労働力増加の余地がある」とし、「女性の就業にあたっては、育児・介護が障壁となるケースも多く見られるため、保育所、介護施設等の不足解消が、女性労働力増加のための喫緊の課題である」と指摘した。

モニターが2017年12月に行った調査では、保育所の不足解消に向けた取り組みとして、国の「企業主導型保育事業」を利用して道内で15カ所の保育園が設置されている。また、育児・介護休暇、短時間勤務などの雇用制度や条件の改定によって、女性労働力の拡充を図ろうとする動きも見られる。一方、「配偶者控除（配偶者特別控除

を含む)が女性の勤務時間抑制の誘因となっており、働き方に中立的な税制・社会保障制度構築に向け、配偶者控除(同)のあり方について再検討すべきである」とコメントした。

年金減額の仕組みの再検討を

総務省『平成24年就業構造基本調査』によると、北海道の高齢者有業率は全国平均を下回っており、「高齢者についても全国に比べ、労働力増加の余地がある」と指摘。高齢者活用のため、定年・再雇用制度の見直しを行った事業者も見られるが、モニターは、「道内に限らず、高齢者就業の阻害要因となっているのが、現行の在職老齢年金制度である。同制度による年金減額の仕組みを再検討する必要がある」との見解を示した。

<秋田県・山形県>

女性就業率は全国4位以内——山形県

2015年国勢調査就業状態等基本集計(総務省統計局)から年齢別(5歳階級)就業率を比較すると、山形県の場合、「20~84歳」階級は男女ともに全国値を上回っている。特に女性の「25~59歳」階級は全国4位以内で、モニターは「この年齢層の女性の就業率は非常に高い」と指摘。

秋田県の場合、男性は「20~24歳」「65~84歳」階級、女性は「20~64歳」階級で全国値を上回っている。女性は64歳までの年齢層で就業率が高い一方、男性は65歳以上の年齢層で



高く、男女で傾向が異なる結果となっている。

70歳以上まで働ける企業割合が4年連続1位——秋田県

各企業の高齢者雇用の対応状況について、2017年「高齢者の雇用状況」集計結果(厚生労働省)によると、「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の割合は山形県が74.7%、秋田県が81.6%と、東京(70.9%)などの大都市圏と比較すると高くなっている。

「70歳以上まで働ける企業」の割合は、山形県が21.1%、秋田県が33.7%で、こちらも東京(17.0%)と比較すると大きく上回っている。秋田県は、「70歳以上まで働ける企業」の割合が4年連続で全国1位。これらのことから、高齢化率が高い地域ほど、労働力としての高齢者活用が進んでいる実態が窺える。また、定期的に新卒採用を行っている大企業に比べて、中小企業では経験豊富で技能が熟練した社員の雇用を継続するケースが多い。そのような傾向から、大企業よりも中小企業の多い地域で、高齢者の雇用が積極的であると推測される。

建設業で高い人手不足DI

モニターが実施する直近の「県内企業の景気動向調査」によると、「人員・人手」のDI値が山形県は40.8(2004年11月調査開始以降2番目に高い値)、秋田県が37.0(2011年8月調査開始以降2番目に高い値)といずれも高い値となっており、両県ともに企業の人手不足が続いていることが見て取れる(調査開始以降の最高値は、両県ともに2017年11月調査の値で、山形県が41.4、秋田県が37.4)。

業種別で見ると、山形県は建設業・製造業、秋田県は建設業・サービス業

が特にDI値が高い傾向にある。

<岩手県>

人手不足DI、2016年10月以降は産業間の乖離小さく

モニターが実施している「岩手県内企業景況調査」の雇用人員BSIを時系列で見ると、全産業では2011年10月調査から雇用人員の不足感が強まってきた。産業別では、製造業は2014年1月調査まではプラス(過剰)が多かったが、同年4月以降は連続してマイナス(不足)に。一方、非製造業は2011年10月以降マイナスが続いている。

非製造業は復興工事に関連した建設業やドライバー不足等が顕在化した運輸業の不足感が他の業種より先行して強まったため、震災直後からマイナスに転じ、その後は小売業などでも不足とする回答が増加し、マイナス幅がさらに拡大した。

一方、製造業は震災後も過剰感が残り、また、非製造業に比べマイナス幅が小さい状況が続いていたが、2016年10月調査以降は産業間の乖離はあまり見られなくなっている。

採用の難しさと報酬水準がネックに——介護事業者アンケートより

次に、モニターは2017年10月に実施した岩手県内介護事業者向けのアンケートについて紹介した(回答企業200社。詳細は機関誌『岩手経済研究』12月号の特別調査「本県における介護ビジネスの課題と展望」に掲載)。なお、上記「岩手県内企業景況調査」では、介護事業者は調査対象に含まれていない。

アンケートによると、介護事業者の雇用人員BSIはマイナス67.5となった。不足している職員配置では「介護福祉

士」が69.2%で最も多く、次いで「看護師、准看護師」が49.7%、「初心者研修」が48.3%など。不足している理由には「中途採用が難航している」(55.9%)や「新卒採用が難航している」(42.0%)といった採用活動の難しさを指摘する回答のほか、「現行の介護報酬では雇う余裕がない」(39.9%)といった介護報酬の水準がネックとなっているとの回答も多く選択された。

多くの企業で「時短」「残業免除」など柔軟に運用——女性活躍推進

続いて、モニターが県内企業における女性雇用の状況などを2017年11月に実施した調査結果(回答企業200社)を紹介する。なお詳細は、機関誌『岩手経済研究』2018年2月号掲載の特別調査「岩手県内企業における働き方改革と女性活躍の現状と課題」に掲載。

アンケートによると、女性の活躍について「考えている」と回答した企業は78.2%となり、「考えていない」の11.8%を大きく上回った。

女性の活躍に向けた取り組みの実施状況については、「育児休業・休暇制度」は「制度が整っている」が84.0%、「制度は整っていないが、柔軟に対応している」が12.1%となり、ほとんどの企業で実際に運用されている結果となった。また、制度としての整備状況にバラつきはあるが、「勤務時間の短縮」「仕事量・配置・分担等の調整」「残業・休日労働の減免措置」などの柔軟な対応を合わせると、多くの企業で取り組みが進んでいる。

一方、「子供を勤務先に連れてくることの許可」や「テレワークの導入」は「制度が整っている」のはわずかであり、モニターは「保育所の整備やIT技術の活用等が一層求められる」と

指摘している。

<福島県>

正社員を中心に雇用増やす見込み——企業調査より

人手不足の現状について、モニターが県内企業に実施した2018年1月の調査では、雇用過不足BSI(過剰-不足)が全産業で△35、製造業△22、非製造業△46と、いずれも不足超となり、部門別でも「管理・事務」「技術・研究開発」「製造」「営業・接客」の全てで不足感が強く出ている。

また、2018年4月の雇用人員については、製造業・非製造業いずれも正社員を中心に前年より増やす見通しであり、深刻な人手不足を背景に企業側が雇用を増やす意欲は十分にあることがわかる。

「技能実習」「永住者」「留学生」が増加

福島労働局が発表した外国人雇用の届出状況は、2017年10月末現在で6,914人と前年同月比で18.5%増加し、震災前2010年10月時点の3,767人を大きく上回っている。

産業別の外国人労働者数を見ると、「製造業」の構成比が41.6%で最も高く、その中でも「繊維工業」が最多。また「卸・小売業」や「サービス業」のウェイトも高く、技能実習のほか、永住者や留学生のアルバイトなどの労働者が増えている。

約半数が「高齢者の健康と安全管理」を課題に

高齢者雇用確保措置における県内企業の対応について、モニターの調査によると、継続雇用制度の導入が69.3%と最も多かった。具体的な取り組みは、「社内の賃金体系の見直し」が31.6%で最も高く、「高齢者が活

躍できる職場への配置転換」「短時間労働などの勤務時間の弾力化」がともに27.9%で続いた。課題としては、「高齢者の健康と安全管理」が47.4%と約半数に上り、次いで「高齢者のポスト・配置などの処遇」が37.7%、「職務遂行におけるモチベーションの維持」が34.2%など。モニターは、「豊富な業務知識や経験・ノウハウを持つ高齢者の活躍は人手不足解消策の一つとして期待されるが、そのためにはさらなる環境整備が求められる」と述べている。

<北 陸>

実習生が必要不可欠な存在に——製造業の集積盛んな福井県で

福井県の場合、外国人技能実習生は3,126人。モニターは、「外国人実習生は、製造業の集積が盛んな福井県において必要不可欠な存在となっている。ただ、技術移転を通じた国際貢献という建前や、転職を認めない短期ローテーション型受け入れシステムといった在留期限の問題、さらに技能実習生を斡旋する管理団体の存在といった特徴を維持しつつ、一定の縛りのなかで労働に従事しているのが実情である。しかし今後、日本の労働人口が減少するなかで、地域経済にとっての外国人労働者の存在は、製造業は無論、福祉系就業でも不可欠であり、こうした技能実習生を含む外国人労働者の存在意



義の再確認を促す仕組みの検討が必要ではないか」と述べている。

「プロフェッショナル人材事業」の一層の充実を

現在、全国的に展開している「プロフェッショナル人材事業」について、モニターは「福井県では一定の効果を上げており、今後の同事業の一層の充実が望まれる」と見解を示した。

福井県は製造業中心の地域だが、全国と比べて製造従業員一人当たりの生産性が極めて低い。例えば、2016年の工業統計調査によると、製造従業員一人当たりの製造品出荷額等は、全国の4,176万円に対し福井県は2,814万円と、全国の67.3%に過ぎない。これを伸ばすには、長年の経験により蓄積された知恵、技術、ノウハウ等を保有するプロ人材の投入が不可欠であり、その投入を支援する同事業の必要性は言うに及ばない。

現在、こうした人材投入はほとんど製造業に限られている状況にあるが、「今後は小売業、サービス業、建設業といった分野でもニーズが高まっていく」と見ている。なぜなら、福井県では従来、これら内需型企業は一定の需要を域内企業が独占することが可能な比較的安定した市場を有していたが、近年、地域間競争が激化しているためである（小売・サービス業における北陸地域内での競争激化、また建設業では北陸新幹線開業後の需要減退など）。モニターは、「本事業の重要性は言うまでもなく、ますますの事業充実に期待したい」とコメントしている。

女性就業率は全国トップでも管理職比率は低く

福井県は女性の就業率No.1の地域であり、正規社員比率も高いが、管理

職比率は低い。モニターは、「女性の活躍についての社会環境の整備（出産、子育て、働く女性、特に管理職女性に対する社会の目）のさらなる充実が必要」とし、「仕事に対するモチベーションなど、働く女性側の問題と同時に、企業側にも女性活躍に対する改善の余地がまだまだあるように思える」との見解を示した。

＜東 海＞

農業で外国人受け入れ

—愛知県で国家戦略特区認定

東海地域の2018年1月の有効求人倍率は、愛知県1.91倍（全国6位）、岐阜県1.90倍（同7位）、三重県1.68倍（同13位）、静岡県1.61倍（同19位）であり、人材不足が続くわが国においてもとくに人材不足感は強い。東海モニターは、地域の「新たな人材（外国人、女性、高齢者等）」確保に向けた取り組みとして、以下を紹介した。

◇愛知県は、3月に外国人農業支援人材の受け入れに関する国家戦略特区の認定を受けた。担い手不足に苦しむ農業分野で外国人人材の活用を進める。

◇岐阜県は、ICTの活用を通じた技術力・生産性向上研修や、多様な人材確保に向けた魅力発信など、建設業の人材育成・確保策を総合的に支援する「建設ICT（情報通信技術）人材育成センター（仮称）」を開設予定。

◇企業の動きとしては、製パン会社において、重い製パン機をモータで移動できるようにして、女性が働きやすい製造ラインを設ける、運輸会社において、女性用の制服を作る、トイレ改装などにより女性運転手を確保するなど、女性労働者活用の動きがある。

＜近 畿＞

中小の人手不足がより深刻に

関西における人手不足について、大阪商工会議所・関西経済連合会が2017年11月下旬に実施した『第68回経営・経済動向調査』では、10～12月期のBSI値は-32.4と前期（-25.9）からマイナス幅が拡大し、21期連続の不足超過となっている。また先行きも、2018年1～3月期（-31.6）、4～6月期（-27.2）ともに大幅な不足超過が続く見込みである。なかでも、企業規模別に見ると、不足と回答した企業が10～12月期は37.6%で大企業の30.0%よりも多い。1～3月期、4～6月期を見ても、中小企業では37.6%、35.1%となっており、大企業の28.9%、21.2%と比べて、改善について厳し目に見込んでいることがわかる。

人手不足の影響「売上機会の逸失」が最多

昨年5月中旬に実施した第66回経営・経済動向調査では、人手不足の影響について尋ねており、4割を超える企業が既に影響が出ていると回答〔43.1%：「大きな影響がある（16.7%）」、「少し影響がある（25.4%）」の合計〕し、6社に1社が「大きな影響がある」と回答していた。また、「今は影響がないが、今後生じる恐れがある」と回答した企業も4割を超えており（42.4%）、人手不足が深刻な経営問題として認識されていることがわかる。なかでも、中小企業と非製造業で影響があると答えた企業が多かった。同アンケート調査では、同時に人手不足が自社に与えている具体的な影響を尋ねている。回答を見ると、「売上機会の逸失」（44.9%）が最も多く、「従業員の残業時間の増加」（43.1%）、「作業工程の遅れ」（34.1%）と続き、人

手不足による影響が顕在化していることが窺える内容であった。

また、大阪労働局管内において、職業別に1月の有効求人倍率の状況を見ると、求人倍率が高かったのは、保安(8.18倍)、建設・採掘(7.10倍)、介護関連(5.41倍)、サービス(4.92倍)など。一方、低かったのは事務(0.63倍)、運搬・清掃等(0.92倍)などとなっていた。職業全体では1.68倍であったことから、大きな偏りが見られる。



こうした状況のなか、関西でも業界団体や大学、行政等支援機関では数多くの取り組みが進められており、人材毎の主要な取り組みを紹介する。

(1) 外国人

◇外国人留学生の卒業後の定着を考えるシンポジウムを開催(2018/1)

大阪にある4大学(関西大学・大阪大学・大阪府立大学・大阪市立大学)・企業・自治体で構成するCARESコンソーシアムが主催したもの。外国人留学生の国内就職活動の支援にとどまらず、卒業(就職)後の日本社会での定着に焦点を当てた講演および公開ディスカッションを実施した。外国人留学生が日本社会に定着するために、立ちちはだかる「異文化コミュニケーション」という壁をどう乗り越えていくのか、入学後の生活支援と卒業後の定着支援に関する議論が行われたことが特徴である。

◇国家戦略特区活用による外国人労働者の家事支援サービスの開始(2018/1)

2015年の改正国家戦略特区法により、外国人の単純労働を原則認めない出入国管理法の特例として、特区に限って外国人家事労働者が解禁された。関西では、大阪市に続き、2018年3月に兵庫県で認定。これにより、家事

負担を減らすことで、女性の就労を後押しすることが期待されている。

(2) 女性

◇大阪市女性活躍促進チャレンジセミナーの開催(大阪市, 2017/11)

経済の担い手である中小企業における女性活躍の取り組み促進のため、取り組み初期段階の中小企業を「チャレンジ企業」として認証し、取り組みが進むよう必要な情報・ノウハウを提供するなどの支援を実施。

◇チアフルワークライフフェスタを開催(大阪市, 2018/3)

阪神電気鉄道株式会社と大阪マザーズハローワークと共同で、働くためのきっかけ作りや仕事と子育ての両立を支援するイベント「チアフルワークフェスタ」を開催。

◇ウーマンブリッジ2018を開催(大阪府, 2018/2)

女性の積極的な採用や、社内における女性の活躍推進に取り組みたい企業に向けて様々なコンテンツを開催するイベントを開催。女性が働き続けやすい職場環境の改善、話題の企業主導型保育事業などに関するセミナーやシンポジウムなどを多数企画。

(3) 高齢者

◇いきいきシニア就職面接会(大阪労働局, 2018/3/6)

シニア人材の活用のため、職業相談をはじめとする面接会を実施。年金相談など、高齢者の身近な疑問にも答える相談コーナーを設置しており、足を運びやすいような工夫もあった。その他にも、大阪労働局では、「生涯現役支援窓口」を設け、55歳以上の求職者のための職業相談や求人情報の提供、支援施策の紹介等を積極的に行っている。

<中国>

広島県内で2017年度下半期に実施された中小企業に対するアンケート調査で、経営上の問題点として「従業員の不足」を挙げた企業は47.6%で最も多く、「人件費の増大」が30.2%で続き、待遇の改善で従業員のつなぎ留めを図っている様子も窺える。リーマンショック時と比べると、人材の過剰感から不足感へと極端に変化し、対応力に限界がある中小企業の経営を圧迫している。

中小卸が合同で社員教育

——大型店台頭への防衛策で

こうした状況のもと、中小の卸売企業で構成される協同組合広島総合卸センター(広島市西区)では、2015年度からビジネススクールを開講し、毎年25社ほどから約100人が受講している。ライバル関係にある各社が社員教育でタッグを組むのは、大型店が台頭して小規模小売店が激減するなかで、中小の卸は販売減と人材不足に悩まされていることが理由になっている。県内の卸売業の従業員は1991年の12万人超と比べて半減しており、資金も人材も限られる中小卸が単独で研修をする厳しさを端的に示している。

企業を超えた仲間づくりで定着を

竹中工務店の協力会社で構成される広島竹和会では、2年前から若手の合同研修会を開き、企業を超えた仲間づくりで若手社員の定着を図っている。20社ほどから約50人が参加し、建設の知識などの研修だけでなく、企業を超えた「同期」を作ることで、悩みを共有したり相談したりする関係づくりをバックアップしている。若手の離職を防ぐために結束したケースと言える。

柔軟な勤務形態でシニア層や女性を活用

他方で、シニア層や外国人、女性を活用する動きも見られる。広島電鉄(広島市)では、66歳までだったシニア社員の雇用を70歳まで延長し、働く日数や時間も希望を尊重する。インターネット通販の急増で運送業界のドライバー不足が顕著になっているが、バスや電車でも事情は似ている。同社では、現在の運転手の年齢構成が55~60歳に偏っていることから、シニア人材の確保が生命線になっている。

マックスバリュウ西日本(広島市)でも、2016年から65歳までのパート雇用を70歳までに変更し、週1回や短時間での勤務も受け入れた。これによって育児中の女性が入社しやすくなり、採用数が前年よりも1割程度増えている。

日本語講座や住居確保で外国人が安心して働ける環境を提供

システム開発の請負を主力としているシステムフレンド(広島市)では、スペインやドイツ、バングラデシュ出身の社員が、自社製品の開発をリードしている。同社では「地方の中小企業を選ぶ日本人学生は少ないが、外国人の多くは自分のやりたい仕事ができる環境を選び、最新のIT事情にも詳しい」として、今後も外国人社員を2割

程度まで増やす考えを持っている。そのため、住居の確保に加え、社内で日本語教室を開講するなど、外国人が安心して働ける環境を整備している。

設計者や技術系翻訳者の人材派遣を手掛ける大興グループ(広島市)では、学生の就職難が困難な韓国に着目し、同国の大学や専門学校との連携で、学生に日本流のビジネスマナーなどを教育してからIT人材として採用する動きを始めている。

国内の労働人口が減る反面、景気回復により地方でも人材獲得競争が過熱するなかで、シニア層や外国人、女性を活用する動きが徐々に活発になっている。

<四 国>

帝国データバンク高松支店(高松市)の調査で、四国の企業の半数で正社員が不足していることが、明らかになった。2007年の調査開始以来、5割を超えたのは初めて。全国平均をやや上回り、少子高齢化や人口流出に悩む地方での労働力不足が浮き彫りになった。

四国企業の半数が「正社員が不足」

2017年10月、四国に本社がある758社を対象に調査し、310社から回答を得た。「該当なし」などの5社を除いた305社のうち、正社員が「不足

している」と回答したのは50.2%(153社)。全国平均を1.1割上回り、同年7月の調査に比べて7.8割上昇した。「適正」は42.6%(130社)、「過剰」は7.2%(22社)だった。

「不足」と答えたのは、業種別では「建設」が70.4%で最多。「サービス」66.7%、「運輸・倉庫」61.5%が続いた。県別で見ると、高知県が最多の55.3%。香川県51.4%、愛媛県50.9%、徳島県38.5%だった。

一方、非正社員が「不足している」と答えたのは対象(235社)の33.2%(78社)で、2007年以降、最高となった。「適正」は61.7%(145社)、「過剰」は5.1%(12社)。

同支店は、「団塊の世代が定年退職した後も雇用延長で人手を確保していた企業が多かったが、こうした対処法も限界に来ている。労働人口の減少が続く四国では今後も人手不足感は強まる」と分析している。

(調査部)

◆ JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.8

次代を創る地域雇用政策

労働政策研究・研修機構 編 2018年3月16日刊行 A5判 179頁 ISBN978-4-538-52008-7

自治体による雇用創出の取組みの現状と今後の課題を整理・分析

雇用政策の主体が国から地域へ移る中、地域固有の社会経済的な環境のもと、自治体による雇用創出の取組みの現状と今後の課題を明らかにしています。



価格:2,200円+税

◆お求めは書店、または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>