

山梨県公報

第一千二百九号

平成十三年

七月十二日

木曜日

目次

結核予防法に基づく医療機関の指定……………三八九

道路の区域変更……………三八九

建築基準法に基づく道路位置指定(二件)……………三八九

県営土地改良事業計画書の写しの縦覧……………三九〇

公 告

山梨県職業能力開発計画……………三九〇

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し(五件)……………三九七

都市計画の変更案の縦覧……………三九八

開発行為及び公共施設に関する工事の完了について(二件)……………三九九

公 安 委 員 会

遊技機の型式の検定……………三九九

そ の 他

一般競争入札について……………四〇〇

告 示

山梨県告示第三百四十号

結核予防法(昭和二十六年法律第九十六号)第三十六条第一項の規定により、医療を担当させる機関を次のとおり指定した。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

名 称	所 在 地
みさき薬局郡内調剤	大月市駒橋一丁目一番三十号
ふたば薬局	富士吉田市上吉田千五百二十三番地

山梨県告示第三百四十一号

道路法(昭和二十七年法律第八十号)第十八条第一項の規定により、次のとおり道路の区域を変更する。その関係図面は、山梨県土木部道路維持課及び峡北地域振興局建設部において、この告示の日から平成十三年八月二日まで一般の縦覧に供する。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 道路の種類 県道
- 二 路 線 名 高根富士見線
- 三 道路の区域

区 間	旧新の別	敷地の幅員(メートル)	延長(メートル)
北巨摩郡高根町大字清里字念場原三五四五番の三四四地先から	旧	八・〇	一七六・〇
北巨摩郡高根町大字清里字念場原三五四五番の一五八一地先まで	新	一三・〇	一六八・〇
北巨摩郡高根町大字清里字念場原三五四五番の三四四地先から		三・一	
北巨摩郡高根町大字清里字念場原三五四五番の一五八一地先まで		三・〇	

山梨県告示第三百四十二号

建築基準法(昭和二十五年法律第二十一号)第四十二条第一項第五号に規定する道路の位置を次のとおり指定する。その関係図書は、山梨県土木部建築指導課に備え置いて縦覧に供する。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 道路の位置 東八代郡石和町唐柏字池田五一四番九
- 二 道路の幅員 最大 四・一〇メートル
- 三 道路の延長 三十四・五〇メートル

山梨県告示第三百四十三号

建築基準法（昭和二十五年法律第二百一十号）第四十二条第一項第五号に規定する道路の位置を次のとおり指定する。その関係図書は、山梨県土木部建築指導課に備え置いて縦覧に供する。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 道路の位置
 韮崎市旭町上條北割字桜木一九八一 二六、一九八二 五、七、二三
- 二 道路の幅員
 最大 四・二〇メートル 最小 四・一〇メートル
- 三 道路の延長
 六十三・五八メートル

山梨県告示第三百四十四号

土地改良法（昭和二十四年法律第九十五号）第八十七条第一項の規定により、県営土地改良事業（八ヶ岳南麓湧水地区田園空間整備事業）計画を定めたので、次のとおり関係書類を縦覧に供する。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 縦覧書類
 土地改良事業計画書の写し
- 二 縦覧期間
 平成十三年七月十三日から同年八月十日まで
- 三 縦覧場所
 小淵沢町役場
- 四 異議申出期間
 平成十三年八月十一日から同年八月二十五日まで

公 告

山梨県職業能力開発計画

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第七条第一項の規定により、山梨県職業能力開発計画を策定したので、次のとおり公表する。

平成十三年七月十二日

第一部 総 説
1 計画のねらい

山梨県知事 天 野 建

山梨県においては、昭和四十六年以降、六次にわたり山梨県職業能力開発計画を策定し、一貫して、労働者の生涯にわたる職業能力の開発及び向上を、段階的、体系的に推進する体制の整備充実を図ってきたところである。

これらの六次にわたる計画を実施する中で、平成十一年度には、本県産業の高度化や新技術、新分野展開の役割を担う高度な技術・技能及び専門知識を併せ持った実践技術者を育成するため、産業技術短期大学校を塩山市に開校した。これに伴い、都留及び峡南の能力開発センターの訓練科目を再編成するとともに、名称を高等技術専門学校へと改称するなど、職業能力開発の推進体制の整備を進めてきた。

また、事業主が行う教育訓練促進のための各種給付金の支給拡大、平成十年度に策定した「甲府地域高度技能活用雇用安定・人材育成推進計画」に基づき、「技能チャレンジ教室」等の地域人材育成総合プロジェクト事業などを積極的に推進してきた。

さらに、厳しい雇用情勢の下、平成十年十一月の「緊急経済対策」以降、数次にわたる国の経済対策に呼応して、中高年離職者を中心とした再就職を促進するための緊急訓練を民間の教育訓練機関へ委託して実施してきた。

しかし、近年におけるIT化等の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識・就業形態の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に対応するためには、労働市場が有効に機能するためのインフラストラクチャーを整備する必要がある。労働力需給調整機能の充実強化に加え、職業能力開発施策においても、労働者個々人のキャリア形成支援、適正な職業能力評価の推進等のためのシステム整備をはじめとした施策面での総合的、体系的な対応が不可欠となっている。

こうした観点から、国では「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律」（平成十三年法律第三十五号）により、職業能力開発に係る諸規定について整備を行い、雇用対策法において、労働者の職業生活設計（労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画すること）に即した能力の開発及び向上の効果的な実施並びに技能評価の適正な基準の設定等を通じた労働者の職業の安定の推進について新たに規定するとともに、職業能力開発促進法においては、職業生活設計に即した自発的な職業能力開発の促進及び職業能力検定の充実等のための措置について具体的な規定をしたところである。

この計画は、これらの趣旨を踏まえつつ、今後の職業能力開発の施策の基本的な方向を明確にし、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定、社会的な評価の向上等を図るものである。

2 計画の主要な課題

一 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の展開

技術革新の急速な進展、産業構造の変化や就業意識の多様化等に伴い、労働移動が活発化するとともに、今後、ＩＴ化の進展等による需要構造の変化に伴い、求められる職業能力の内容は変化し続ける見込みである。

こうした中、労働者が自らの適性や能力を的確に把握しつつ、求められる能力の変化に柔軟に対応し、効果的な能力発揮ができる人材となるためには、労働者のキャリア形成支援、労働市場に係る情報提供、実践的職業能力の適正評価、多様な教育訓練機会の確保が必要である。

また、労働力需給の動向が急速に変化する中で、雇用対策の一環として職業能力開発を進める観点から、労働力需給の動向に応じ、受け皿となる訓練コースを機動的に設定する等、短期間で訓練の内容及び量を調整することが求められる。

特に、急速に進展するＩＴ化により、労働者がその能力を有効に発揮するため、あらゆる職種において、ＩＴに関する実務的な職業能力の十分な習得機会が得られるよう、必要な施策を講じることが重要である。

また、産業のサービス化の進展により、情報通信、医療・福祉、環境等の分野の成長が見込まれており、これらの新規・成長分野に必要な人材の育成、確保が重要となっている。

二 職業生活の全期間を通じた職業能力開発の推進

職業生活の全期間を通じた職業の安定を確保するための多様な職業能力の開発を推進する観点から、労働者の職業生活の各期間に応じた特性や多様な就業形態の在り方に配慮した職業能力開発がなされることが重要である。

また、若年者を中心としたいわゆる「技能離れ」の進行が懸念されている中で、産業発展の基盤となる技能の「空洞化」を防ぐ観点から、基盤的スキルを習得できるような教育訓練機会を確保することが必要であり、併せて、産業の発展を担う優れた技能の維持・継承を促進することも重要となっている。

さらに、国際化の進展に伴い、日本企業の海外進出が恒常化している中、海外進出企業対策や外国人研修・技能実習制度等の推進が重要である。

三 職業能力開発の推進体制の整備

近年のＩＴ等の技術革新や経済のグローバル化の影響により、需要構造が急速に変わりつつある。このため、企業内においても、短期の成果主義、即戦力志向が高

まりつつある。

しかしながら、短期的な成果主義や即戦力主義のみにまかせ、人材育成を怠ることとは、企業自身にとつても、人材の枯渇によりやがて事業の存続を危くすることになり、社会全体としても、人材投資の減少による生産力・国際競争力の低下については雇用の減少につながりかねない。

今後とも、企業が目標をもって長期的視点から人材投資を行うことができるよう積極的に援助を行っていく必要があるが、技術革新等の進展により、企業を取り巻く環境は引き続き急激な変化を続けることが予想される中で、十分な能力開発の機会を確保することは困難であることから、企業等においては、これまでの事業主主導による能力開発に加え、労働者の自発性を重視した能力開発を推進し、支援できる体制をつくる必要がある。

公共職業訓練においては、高度技能労働者や若年技能労働者の育成、離職者訓練などの推進はもとより、新規・成長分野の雇用拡大に資する職業能力開発等に積極的に取り組むほか、自発的職業能力開発や、企業が行う教育訓練への支援等が重要である。

また、職業能力開発に関する情報提供、相談援助等の推進も含め、職業能力開発が効果的に推進できるよう、関係機関が相互に連携しつつ、施策の実施体制の整備を図るとともに、労働者、事業主、行政が一体となった取り組みに努めることが重要である。

3 計画の期間

この計画は、平成十三年度から平成十七年度までの五年間とし、必要に応じて計画の改正を行うものとする。

第一部 労働力需給の動向等

1 労働力需給構造の変化

労働力需要面の変化

ＩＴ等の技術革新や経済のグローバル化の進展は、既存産業の衰退、新規産業の創出等をもたらし、企業の在り方を大きく変化させるとともに、職業能力開発にも大きな影響を与えている。

企業においては、急速な需要構造の変化や人員構成の高齢化に対応するため、即戦力を外部から調達する傾向が拡大するとともに、職務編成もピラミッド型からプロジェクト方式等の柔軟なフラット型を採用する傾向が強まっている。

このため、企業が労働者に求める能力の内容は、特定の職務への習熟から幅広い業務に対応できる専門的な職業能力や実践的な職業能力へ、また、企業を超えて雇用され得る能力へとシフトしており、変化に対応できる職業能力の開発・向上が重

要である。

また、企業内における職業能力開発の在り方も、勤続年数や役職等によって一律に実施する職業訓練は縮小し、対象者を絞り込んだ教育訓練や、労働者の自発性を重視した職業能力開発支援が拡大しつつある。

二 労働力供給面の変化

高齢化の進展に伴い、職業生活の長期化が進む一方、引き続き技術革新の急速な進展等が見込まれることから、職業生活の中で、労働移動や職務の転換を念頭に置いた職業生活設計、キャリア形成が必要となっている。

また、労働者の就業意識は、若年者を中心として、一社での長期勤続から専門職志向へ変化しており、職業選択に当たっても、自己の能力発揮の可能性及び仕事への充実感が重要視されるようになる等の変化が見られる。一方、若年者の中には、就職後、明確な目標がなく早期に離職する者や、職業や将来に対する見通しを十分に持たずにフリーターになる者も多く見られる。

また、近年、パートタイム労働、在宅就業等の働き方の多様化が生じているが、こうした就業形態については、キャリア形成や能力開発が充分になされておらず、その対応が求められる。

三 職業能力のミスマッチの状況

急速な技術革新の進展、産業構造の変化等に伴い、労働者に対して求められる能力が変化し、かつ、その変化の速度が増大するとともに、これに応じた労働者の職業能力開発、能力発揮に対するニーズの一層の多様化により、職業能力・職業経験の違いによるミスマッチが拡大する恐れがある。

一方、労働者の職業能力に対する的確な認識が、労働者及び事業主双方に不足していることにより、職業能力のミスマッチが生じているため、労働者については、自らの適性の発見や、職業経験により形成された職業能力の十分な分析・把握、事業主においては、職業能力の適正な評価やそれに基づく効果的な職業訓練・実務経験の機会の確保が重要な課題となっている。

2 年齢別、産業別の労働力需給の動向等

一 年齢別の動向

若年層（十五～二十九歳層）については、近年の出生率の低下から、若年人口は減少、長期的には労働力人口全体に占める割合の大幅な減少が見込まれる。また、新規高卒者の大学等への進学率は上昇しており、高学歴化の一層の進展が見込まれる。一方、学卒未就職者や離職職者が多いのもこの年齢層である。

高年齢層（五十五歳以上）は、平成十七年には県の総人口の約三十％を占めることが推計され、労働力人口全体に占める割合も大幅に増加することが見込まれる。

さらに、公的年金の支給開始年齢が段階的に六十五歳へ引上げられることから、労働力の高齢化が一層進展するものと考えられる。

一方、女性労働者数は、年齢層に較差はあるものの総じて増加している。女性の就業パターンは、育児等により、一時労働市場から退出するが再び就職する。「再就職型」を希望する者が多いものの、就業を続ける「継続就職型」を希望する者も増えてきており、今後とも女性労働者数の増加傾向は続くものと見込まれる。

二 産業・職業別の動向

産業構造の変化により、労働力需要は変動しつつも、就業者数については、増加しており、今後ともこの傾向は続くものと見込まれる。

就業者の推移を産業別に見ると、第一次産業については、平成二年には就業者全体に占める割合が十一・七％、平成七年には九・九％と、長期的に減少を続けており、今後とも、就業者の高齢化、後継者の減少等から平成十七年には五・三％となる見込みである。第二次産業については、製造業、建設業とも平成二年から平成七年まで増加傾向で推移してきたが、景気の低迷等により、第二次産業全体では、平成二年には三十六・三％、平成七年には三十五・三％となっており、景気回復程度にもよるが平成十七年には三十六・一％と、ほぼ横這いで推移すると見込まれる。第三次産業は、平成二年には五十一・九％、平成七年には五十四・七％と、増加傾向にある。今後とも、医療・福祉等の生活支援分野、情報通信関連分野、ビジネスサービス支援分野、環境保全分野、教育産業分野等の拡大を背景に増加し、平成十七年には五十八・二％となる見込みである。

こうした中、技能労働者等は、前回の調査時点に比べれば、その割合は低下しているものの依然として不足状況が続いている。企業が、高付加価値化・新分野展開を図るためには、今後とも、これらを担うべき高度な専門知識を持った人材の必要性は高まると思われる。

三 労働移動の動向

第一次、第二次産業に比べ、第三次産業においては就業者数が増加しており、特にIT化等による産業構造の変化に伴い、情報通信関連分野等の成長分野において今後とも就業者の増加が見込まれることから、産業間における労働移動が増加するものと見込まれる。

さらに、技術革新の変化や産業構造の変化に対応して、企業が事業の遂行に必要な労働力を迅速かつ的確に確保するため、短時間労働者の雇入れ、派遣労働者の受入れ等を行う傾向にある。一方、価値観やライフスタイルが変化の中で、労働者の側でも、若年層を中心に、特定の企業に縛られずに転職しながら能力を活かして仕事をしたいというニーズや、就業時間等を選んで働きたいというニーズが高まっ

ており、派遣労働等の多様な働き方を選択する労働者が増加している。

これらの状況から、今後とも労働移動が一層進展するものと見込まれる。

第三部 今後の職業能力開発施策の基本的方向

1 労働者のキャリア形成を支援するシステムの整備

一 キャリア形成の意義とその重要性

技術革新、労働移動の増加等の様々な変化に柔軟に対応し、効果的な能力発揮ができる人材の育成に当たっては、特定の職務に必要とされる技能・知識のみならず、創造力や、問題を発見し解決する能力等の幅広い実践的な職業能力の開発及び向上が重要であり、従来からの事業主主導の職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力開発の取組を促進することが必要である。

また、今後、労働移動が増加することが見込まれる中で労働者の雇用の安定を図る観点からも、労働者がその職業生活設計に即して変化に対応できる職業能力を身につけていくことを促進することが重要である。

二 キャリア形成の支援

雇用・能力開発機構山梨センターでは、労働者のキャリア形成（労働者が、企業を超えて、自らの職業生活設計に即して職業訓練や実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成すること）を支援するため、キャリア・コンサルティング（労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。）技法の開発や労働者のキャリアの客観的な記述のためのキャリアシートの開発を行うとともに、キャリア形成支援コーナーにおいて、労働者に対してキャリア・コンサルティングや必要な情報提供等を行う。

また、キャリア・コンサルティングを必要とする労働者が、そのニーズに応じてこれを受ける機会を十分に確保するためには、雇用・能力開発機構のみならず、県及び民間職業紹介機関その他の民間機関においても、キャリア・コンサルティングが適切に行われることが望ましい。

このため、労働者がその必要に応じ専門的なキャリア・コンサルティングを受ける機会が確保されるよう、県においてもキャリア・コンサルティングの実施について検討する。

なお、今後、企業内におけるキャリア形成支援システムの一環として、教育訓練のための休暇制度の導入、労働時間面での配慮等労働者が自発的にキャリア形成を進められるような環境整備を進めていくことが重要である。

2 キャリア形成を促進するための職業能力開発の推進

一 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

職業能力開発が全体的にかつ効果的に推進されるためには、企業や労働者個人等の多様なニーズに的確に応えられるよう、各種の情報を整備することが必要である。このため、県や雇用・能力開発機構において、データベースの整備を進め、インターネット等の活用により、企業や個人へより積極的に効果的な職業能力開発に関する情報提供を行う。

二 職業能力評価システムの整備

現在の職業能力評価は、特定の技能及び知識に関する評価が中心であるが、キャリア形成を促進するためには、労働者の職業経験等を基礎とした実践的な職業能力に関する評価基準の設定及び職業経験等を基礎とした評価手法の開発が重要である。

適正な職業能力の評価は、企業内における職務の転換や業務内容の変更、企業間の労働移動に際し、職業能力のミスマッチの発生を抑制する等により雇用に関する労使双方のリスクを軽減させることを通じて、雇用の安定、処遇の改善、迅速かつ確かな人材確保等に資するものである。

現在、国では、事務系職種を含めた技能検定職種の拡大及び見直しや包括的な職業能力評価システムの構築に向けた検討を行うこととしているため、その成果も踏まえつつ、職業能力開発協会等と連携し、その活用を促進するための制度の周知に努める。

3 多様な教育訓練機会の確保・提供

一 若年者の職業能力開発

若年者については、未就職のまま学校を卒業した者や、将来に対する見直しを持たないまま、アルバイト等不安定な就労と失業を繰り返すいわゆるフリーターが増加している。また、近年特に技能離れが進行しており、今後の産業を支える人材、技能を継承する人材が不足する傾向がある。

このため、高等学校と密接に連携し、体験講座を実施する等、職業能力開発コースの周知を進める。

また、職業能力開発促進センターにおいて行われている、民間の教育訓練機関等に委託した学卒未就職者の就職を促進するための職業訓練についても、更に充実を図る。

さらに、訓練へのインターンシップの導入等、職業能力開発施設在籍中の早い時期から職業意識の高揚を図るための対策を検討する。

一方、職業能力開発施設の訓練生に対しては、修了後に適切な労働条件で、各自の希望と資質・能力に応じた就職が行えるよう、職業安定機関との連携の下に無料職業紹介業務を活用し、就職相談や職業紹介のより一層の充実強化を図る。

二 中高年齢者の職業能力開発

中高年齢者については、個々人で意欲と能力の在り方が多様であり、意欲と能力に応じて多様な就業形態を選択することが必要である。

また、高齢化の進展に伴う職業生活の長期化により、正規雇用のみならず、短時間労働、シルバー人材センターにおける就労等、就業ニーズの一層の多様化が見込まれることから、より効果的な訓練の実施が必要である。

このため、県内企業との連携を緊密にし情報を交換する中で、訓練コース・訓練内容の見直しを図るとともに、設備の充実を図り、企業からの求人ニーズに一層対応できる訓練を実施する。また、民間企業・事業主団体・民間の教育訓練施設等への委託訓練を活用し、多様な教育訓練機会の整備・拡大に努める。

中高年齢者については、若年者に比べて求人倍率が低く、再就職が難しいことから、無料職業紹介業務及び求人開拓に一層努力する。

三 ホワイトカラーの職業能力開発

ホワイトカラーについては、能力の在り方が急激に変化していることから、変化に対応できる能力、創造性、問題を発見し解決する能力がますます必要となっていく。

このため、ホワイトカラー労働者の職務遂行に必要な専門知識の段階的かつ体系的な習得を支援する制度であるビジネス・キャリア制度について、ホワイトカラーの職業能力の評価指標として一層機能していくために見直しを検討することとされていることから、その成果について、企業や労働者に積極的に情報を提供するとともに、職業能力開発協会等と連携し、制度の一層の周知に努める。

四 就業形態の多様化に対応した職業能力開発

近年、サービス経済化が進展するとともに、パートタイム労働、派遣労働、在宅就業等就業形態の多様化が進む中で、これらの労働者の職業能力開発を推進するため、訓練期間・時間等に配慮した特別な訓練コースの設定を行っていく。

また、短時間の就労を希望する労働者に対して、その就労形態に即した訓練期間・時間等に配慮した職業訓練の実施に努める。

五 障害者等特別な配慮を必要とする人々に対する職業能力開発

障害者については、その雇用の安定・拡大を図るため、就職前の職業準備訓練から就職後の職場適応まで一貫した支援が必要であり、関係機関や事業主等と密接な連携の下に職業能力開発施策を推進することが重要である。

その際、障害者の職業能力に対する事業主や県民の理解を高めるための取組を強化する必要がある。

障害者が他の一般県民と同様に社会の一員として種々の分野で活躍することがで

きるようにするというノーマライゼーションの推進の観点から、障害者の職業能力開発に関する情報の提供を行うとともに、県内の公共職業能力開発施設における障害者の受入れを促進し、さらに、訓練の受講を容易にするため、職業訓練手当の支給や障害者が利用しやすいような施設・設備の整備に努める。

さらに、県内の公共職業能力開発施設において受講することが困難な障害者については、障害者職業能力開発校への入校を促進するため、入校に必要な情報の提供を行うとともに、障害者職業能力開発校入校奨励金の支給を行う。

また、企業において就職を前提に実施される職場適応訓練については、企業の受入れの促進のための委託費や、障害者の訓練の受講を容易にするための職業訓練手当の支給を行う。

その他の特別な配慮を必要とする人々についても、その雇用の場を確保し、職業生活の安定を図るため、職業安定機関と密接な連携をとりつつ必要な援助を行いながら、公共職業能力開発施設において効果的な職業訓練の実施に努める。

4 産業に必要な人材の育成

一 民間における職業能力開発の促進

ア 計画的な職業能力開発を促進する事業主への援助

企業において、雇用する労働者のニーズを反映し、段階的、体系的な職業能力開発を計画的に実施する観点から、事業内職業能力開発計画の策定を行うことを推進するため、企業内における取組を促進する。

この場合、労働者の主体的な能力開発を促進する観点から、教育訓練を受けることによつて得られる職業能力や遂行可能となる業務を明確にすることが必要である。

また、企業内における職業能力開発の推進にあつて中核的な役割を担う職業能力開発推進者の選任を推進し、その活動を支援するため、職業能力開発協会において講習会・セミナー等の実施や情報提供を進めるほか、職業能力開発推進者の相互の交流を促進する。

さらに、職業能力開発のための助成措置については、企業内の職業能力開発促進に一定の役割を果たしてきていることから、今後は、国の制度と相まって、労働者の自主的な職業能力開発への取組の推進や、中小企業、高齢者などに配慮した活用に努めるとともに、取組の遅れている企業に対し周知を図っていく。

イ 認定職業訓練制度の活用による技能者育成の促進

認定職業訓練については、職業訓練の体制が脆弱な中小企業が、その雇用する労働者に対する確かな職業訓練機会を確保するための有効な制度として、今後とも

お一層の振興を図る必要がある。

特に、中小企業等が行う認定職業訓練に対する支援を行うとともに、カリキュラムや実施体制の見直しを促進し、認定職業訓練の充実を図る。

さらに、認定職業訓練施設において、従来以上に高度で効果的・効率的な訓練を実施するため、地域の施設間で相互に協力連携し、訓練生・指導員の確保、教材開発等に取り組むことを促進する。

ウ 地域における事業主等への各種職業能力開発機会の提供

中小企業人材開発センター（地域職業訓練センター）については、中小企業事業主や事業主団体等に対し、地域のニーズに応じた職業能力開発のための場を提供してきている。

今後、地域における事業主等の職業能力開発の取組を支援する中核施設として機能強化を図るとともに、その利用を促進する。

二 公共職業訓練の効果的な実施

公共職業訓練を実施する施設としては、県の産業技術短期大学校、高等技術専門学校等や、雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センターが設置されているが、これらの各施設の連携の強化を図り、公共職業訓練の充実に努める。

また、離転職者に対する職業訓練については、職業安定機関と密接な連携の下に、効率的な受講指示と訓練コースの設定を行う。特に、急激な雇用変動等が生じた場合に、民間の教育訓練機関等への委託訓練の活用等が機動的に実施できるよう、関係機関との必要な連携体制を整備する。

ア 高度な職業訓練の実施

平成十一年四月に塩山市に開校した産業技術短期大学校については、本県における実践技術者養成の中核施設として、新規卒業者を中心とした高度技能労働者の養成と在職者に対する高度な職業訓練を実施してきている。平成十三年に専門課程の第一期生が卒業し、そのほとんどが県内就職という実績を残し、県内産業の高度化等に寄与している。

また、平成十二年度から、在職者に対する高度な職業訓練として専門短期課程を実施しており、今後も訓練コースの拡充と、県内産業の高度化に寄与できる先端的な訓練コースの開発に努める。

さらに、県内産業界のニーズを踏まえつつ、訓練内容の充実を図る。

イ 総合的センターとしての公共職業能力開発施設の運営等

都留及び峡南の高等技術専門学校については、職業能力開発のための総合的センターとしての機能が有効に発揮されるよう、産業構造の変化等に対応して訓練科の新設・廃止・転換を含めた見直しや、施設・設備の整備を図りつつ、必要な職

業訓練を積極的に実施するとともに、訓練内容等の情報提供、広報についても取組を強化する。特に新規卒業者や離転職者を対象とした訓練については、職業安定機関や事業主・事業主団体等と緊密な連絡を取り、求人確保、確実な再就職に努める。

また、訓練の委託を含め民間の教育訓練機関や認定職業訓練施設との連携、事業主等に対する指導員の派遣、施設提供、情報提供、相談援助等の充実を図る。

新規卒業者対象訓練、離転職者対象訓練とも、訓練修了者の意見等も取り入れる中で、訓練内容及び指導技法についても検討していく。

職業能力開発促進センターにおいては、人材の高度化への対応などに必要なオーダーメイド型の職業訓練へのニーズが高まっていることから、中小企業への支援に重点を置きつつ、相談援助体制の強化を図るとともに、訓練技法に関する支援を含め、他の公共職業能力開発施設と密接な連携を図りつつ、地域における職業能力開発機会の確保・拡大に努める。

三 IT分野における職業能力開発の推進

ア IT分野の職業能力習得支援の必要性

あらゆる産業分野においてIT化が急速に進展する中で、あらゆる職種において、ITに関する実務的な職業能力が必要とされるようになるとともに、ITを活用した生産システムの構築等、業務を遂行するための実践的なIT活用能力が求められるようになってきていることから、すべての労働者を対象として、公共職業能力開発施設が主体となって、職業能力習得機会の確保を中心として、能力水準に応じた能力開発等の支援を行うことが必要である。

また、職業安定機関とのより密接な連携を図ることとし、平日夜間又は休日を含めた訓練機会を提供する等離職者、在職者を含めた幅広い労働者のITに係る職業能力取得機会の確保を図ることが必要である。

イ ITに係る職業能力開発のための基盤整備

求職者、在職者を問わず、訓練ニーズに応じた多様な水準、期間の訓練コースの整備・拡大を図るとともに、パソコン操作に係る職業能力を自発的に習得する機会を提供する。

また、求職者の多様なニーズに応えるため、職業安定機関との連携の下、既存の離職訓練とIT活用能力習得訓練を組み合わせて受講できるよう配慮する。

さらに、高卒者等若年者を対象とする高等技術専門学校の職業訓練においても、IT活用能力の習得を行えるよう、カリキュラムの内容の充実を図る。

情報通信分野については、産業技術短期大学校における情報技術に関する高度職業訓練をはじめ、公共職業能力開発施設において、離転職者対象の緊急IT化

対応訓練を実施する。

ＩＴに関する実務的な職業能力の開発・向上については、ＩＴ化対応の職業能力習得機会の確保・提供のための事業を現在進めているところであり、こうした対応を継続的に実施することにより、あらゆる事業分野における労働者にＩＴリテラシー（情報技術を活用する能力）を付与し、デジタル・デバイス（情報格差）による雇用不安が生じないように支援する。

その際には、幅広く労働者の利便の確保に努めるとともに、民間の教育訓練機関との連携により、ＩＴに係る職業能力開発の推進を図る。

四 介護分野、環境分野その他の成長分野に必要な人材の育成

我が国経済の活力の向上、雇用の創出等のためには、新規・成長分野に必要な人材の養成・確保が重要であることから、介護分野、環境分野その他の新規・成長分野において、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、事業主等の行う教育訓練への支援、公共職業訓練の充実等により、効果的に人材の育成、確保が行われるよう施策を推進することが必要である。

特に、介護分野については、良質な人材の確保が要請される中で、今後中高年齢者の雇用の機会を確保する場としても、早急に適切な能力を有する人材を確保する必要がある、公共職業能力開発施設等におけるホームヘルパーの養成等を通じて、必要な人材の育成を図る。県の職業能力開発施設で実施している福祉サービスクの訓練については、一層の充実強化を図る。

また、今後、循環型の経済社会システムへの円滑な転換に必要な、リサイクル分野において資源の再利用・再生を担う人材や、リサイクル分野以外においても環境を重視した製品開発等を担う人材の育成が必要とされてくる。

このため、企業内の人材育成については、企業で実施する訓練の認定職業訓練化や、助成金制度の利用を促進するとともに、公共職業能力開発施設で実施している在職者訓練のＩＳＯ－４０００など環境分野のコースの充実を図る。

五 職業生活の多様化に対応した職業能力開発

近年、職業生活の在り方は多様化しており、雇用者から主婦となり再び雇用者となる形態のみならず、雇用者から自営業者となる形態やその逆の形態も多くなっている。このため、現在、働いていなくても、主婦や、退職後の高齢者、自営業者等に対して、キャリア形成のための支援や職業情報提供にかかる支援サービスを利用できるようにする。

また、育児や介護等のために離職した労働者が技術革新に対応できるようその能力の維持を図り、円滑な再就職を促進するとともに、育児介護による休業期間における職業能力の維持・向上を推進する。

なお、改正男女雇用機会均等法の趣旨から、これまで女性のみを対象に行ってきた就業相談や講習等の女性就業援助促進事業は、平成十三年度をもって終了することとし、当事業の中核施設としてその役割を果たしてきた婦人労働開発センターの施設については、雇用のミスマッチ当現下の厳しい雇用情勢を踏まえる中で、その在り方について検討する。

5 技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発

一 ものづくり振興に係る環境整備

我が国の経済が製造業の発展を通じて今後とも発展していくためには、ものづくりを尊重する気運を醸成しつつ、ものづくり基盤技術の振興を図ることが重要である。

このため、技能競技大会の開催、技能五輪全国大会や技能グランプリへの参加、卓越した技能者の表彰等を行っている。

今後、広く県民がものづくり労働者の有する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や熟練技能者が尊重される社会を形成するために、これらの制度を効果的に活用するほか、熟練技能者の情報のデータベース化による技能者の社会的活用を図っていく。

二 技能の維持継承

若年者を中心としたものづくり離れ、さらには熟練技能者の高齢化等により我が国の経済発展を担うものづくり技能の維持継承が困難になっている。

このため、将来のものづくりを担う若年者を育成するために、職業能力開発協会や技能士会、教育機関などと連携し、ものづくりの楽しさ、すばらしさと同時に大切さについて認識してもらう地域人材育成事業を実施する。

また、中央職業能力開発協会が行っている高度熟練技能者の技能やその習得過程の分析（デジタル化等）について、職業能力開発協会と連携して県内の高度熟練技能者の発掘を進めるとともに、企業等での活用を促進するため、収集した情報を提供していく。

6 国際化と職業能力開発

一 外国人研修・技能実習制度等の推進

技術・技能の移転を通じ開発途上国の経済発展に寄与する観点から、外国人研修生を受け入れる企業等に対して、実施される各種の指導援助事業については、財団法人国際研修協力機構の活用等により進めるとともに、技能実習制度については、技能等の効率的な移転を促進する観点から制度の適正かつ円滑な実施を促進する。

また、県で実施している海外技術研修員受入れ事業及び事業主団体等が行っている外国人研修生の受入れ事業に対し、訓練の受託、施設の提供等の支援を積極的に

実施する。

二 海外進出企業対策の実施

企業活動の国際化の進展に対応した職業能力開発を支援するため、海外進出企業の職業訓練指導者の養成等人材の育成や、情報提供・相談援助を行う。

三 国際化の進展に対応した技能労働者の育成

経済のグローバル化等に対応した国際感覚を持った技能労働者を育成する観点から、訓練生の国際交流について今後も引き続き検討するとともに、接客サービスに係る高度職業訓練においては訓練生の外国語に関する能力の向上に努める。

7 職業能力開発施策の推進体制の整備

一 公共職業能力開発施設等の体制の整備

公共職業能力開発施設については、その機能を十分に果たせるよう、施設ごとの役割分担を明確にする中で体制整備を図る。

また、各施設において、関係機関、事業主団体等との密接な連携を確保の上、職業訓練の実施、情報提供、相談援助、施設・設備の提供等総合的なサービスをより効果的に提供する。

産業技術短期大学校については、高度技能と専門知識を併せ持った実践技能者を育成してきているが、今後さらに訓練内容の充実や、より高度な在職者訓練の実施など、先端技術習得のための専門訓練への展開を図ることができるよう、施設・設備の整備を計画的に行っていく。

その他職業能力開発施設については、技術革新に対応できる技能者の養成が行えるよう、必要な施設・設備の整備を図る。

特に、第一次産業・第二次産業に比べ、第三次産業の就業者数が大幅に増加している現状を踏まえ、第三次産業に関連する訓練の充実を図るとともに、利用者の利便性を図るため、訓練に関する相談から就業相談、職業紹介までのワンストップサービスの提供等についても検討する。

二 政策評価手法の導入

職業能力開発施策に係る政策評価については、政策アセスメント等の事業評価により、施策の効率的、効果の実施に努めている。

国においても、公共職業訓練、技能検定制度、教育訓練給付制度、助成金制度等の職業能力開発施策について政策評価手法の確立を目指しており、これを踏まえ、今後とも、政策評価の積極的活用により、労働力の需給状況、訓練ニーズの変化等に応じた職業訓練コースの設定等、機動的、効果的な施策の展開を図る。

三 関係施策との連携等

雇用のミスマッチを解消するためには、企業ニーズを踏まえた適切な職業能力開

発と雇用機会の確保が不可欠であり、職業能力開発機関と職業安定機関との連携を一層強化する必要がある。特に、職業訓練を修了した者について、その能力に応じた職業が確保できるよう、職業能力開発機関において、職業安定機関と協力しつつ、積極的に能力に応じた求人開拓を行っていく。

さらに、若年者の「ものづくり離れ」を解消し、本県産業界において求められる人材を育成していくためには、関係施策との緊密な連携が不可欠であり、特に学校教育等との連携の在り方について検討を行い、強化していく必要がある。

このため、若年者が職業意識を高め、早期に自らの適性を発見することにより、適切な進路決定が行われるよう、「高校生ものづくり体験講座（高校の単位として認定する学校外学修単位認定制度）」の試行を行うなど、連携の方策を検討していく。

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し

許可を受けた建設業を廃止した旨の届出があったので、建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二十九条第一項の規定により、次のとおり許可を取り消した。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

一 処分をした年月日 平成十三年六月十一日

二 処分を受けた者の商号又は名称、主たる営業所の所在地及び代表者の氏名

1 商号 有限会社河野電機

2 主たる営業所の所在地 中巨摩郡檜形町平岡千六百六十二番地二

3 代表者の氏名 河野尊士

三 許可番号 山梨県知事許可（般 十二）第二六一号

四 処分の内容 電機工事業に係る一般建設業の許可の取消し

五 処分の原因となった事実 平成十三年六月四日付けで四に掲げる建設業を廃止した旨の届出があった。

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し

許可を受けた建設業を廃止した旨の届出があったので、建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二十九条第一項の規定により、次のとおり許可を取り消した。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

一 処分をした年月日 平成十三年六月十一日

二 処分を受けた者の商号又は名称、主たる営業所の所在地及び代表者の氏名

- 1 商号 竜王鉄筋株式会社
- 2 主たる営業所の所在地 北巨摩郡明野村上手一万二千六百九十五番地五
- 3 代表者の氏名 和田忠雄
- 3 許可番号 山梨県知事許可（般 八）第七五七四号
- 四 処分の内容 鉄筋工事業に係る一般建設業の許可の取消し
- 五 処分の原因となった事実 平成十三年六月六日付けで四に掲げる建設業を廃止した旨の届出があった。

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し
 許可を受けた建設業を廃止した旨の届出があったので、建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二十九条第一項の規定により、次のとおり許可を取り消した。
 平成十三年七月十二日

- 一 処分をした年月日 平成十三年六月十八日 山梨県知事 天 野 建
- 二 処分を受けた者の商号又は名称、主たる営業所の所在地及び代表者の氏名
 - 1 名称 中込工務所
 - 2 主たる営業所の所在地 中巨摩郡櫛形町吉田三百七十八番地
 - 3 代表者の氏名 中込三郎
- 三 許可番号 山梨県知事許可（般 八）第五〇六号
- 四 処分の内容 建築工事業、大工工事業、屋根工事業、タイル・れんが・ブロック工事業及び内装仕上工事業に係る一般建設業の許可の取消し
- 五 処分の原因となった事実 平成十三年五月十四日付けで四に掲げる建設業を廃止した旨の届出があった。

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し
 許可を受けた建設業を廃止した旨の届出があったので、建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二十九条第一項の規定により、次のとおり許可を取り消した。
 平成十三年七月十二日

- 一 処分をした年月日 平成十三年六月二十五日 山梨県知事 天 野 建
- 二 処分を受けた者の商号又は名称、主たる営業所の所在地及び代表者の氏名
 - 1 名称 広瀬実業
 - 2 主たる営業所の所在地 北巨摩郡高根町上黒澤八百六番地の三
 - 3 代表者の氏名 広瀬一彦

- 三 許可番号 山梨県知事許可（般 十）第七九三五号
- 四 処分の内容 土木工事業、とび・土工工事業、石工事業、鋼構造物工事業、ほ装工事業、しゅんせつ工事業及び水道施設工事業に係る一般建設業の許可の取消し
- 五 処分の原因となった事実 平成十三年五月三十日付けで四に掲げる建設業を廃止した旨の届出があった。

建設業の廃止の届出に基づく許可の取消し
 許可を受けた建設業を廃止した旨の届出があったので、建設業法（昭和二十四年法律第百号）第二十九条第一項の規定により、次のとおり許可を取り消した。
 平成十三年七月十二日

- 一 処分をした年月日 平成十三年六月二十五日 山梨県知事 天 野 建
- 二 処分を受けた者の商号又は名称、主たる営業所の所在地及び代表者の氏名
 - 1 商号 株式会社内田技建
 - 2 主たる営業所の所在地 塩山市下於曾百七十九番地の一
 - 3 代表者の氏名 内田高教
- 三 許可番号 山梨県知事許可（般 十二）第六三三七号
- 四 処分の内容 土木工事業、とび・土工工事業、石工事業、ほ装工事業、しゅんせつ工事業及び水道施設工事業に係る一般建設業の許可の取消し
- 五 処分の原因となった事実 平成十三年六月十八日付けで四に掲げる建設業を廃止した旨の届出があった。

富士北麓・都留・大月・上野原都市計画の変更案の縦覧
 都市計画法（昭和四十三年法律第百号）第二十一条第一項の規定により、都市計画を変更するので、同条第二項において準用する同法第十七条第一項の規定により、次のとおり公告し、当該都市計画の変更案を公衆の縦覧に供する。なお、当該都市計画の変更案について、縦覧期日満了の日までに知事に意見書を提出することができる。
 平成十三年七月十二日

- 一 都市計画の種類 山梨県知事 天 野 建
 富士北麓・都留・大月・上野原都市計画下水道
 （桂川流域下水道）
- 二 都市計画の変更に係る土地の区域
 縦覧に供する図書に明示する部分

三 縦覧場所

- 甲府市丸の内一丁目六番一号 山梨県土木部都市計画課
- 大月市大月町花咲千六百八番地の三 山梨県富士北麓・東部地域振興局大月建設部
- 大月市大月町花咲千六百五十九番地 山梨県桂川流域下水道建設事務所
- 大月市大月二丁目六番十二号 大月市役所 建設経済部都市整備課
- 上野原町上野原三千七百五十八番地 上野原町役場 建設課

四 縦覧期間

平成十三年七月十三日から平成十三年七月二十六日

開発行為及び公共施設に関する工事の完了について
 都市計画法（昭和四十三年法律第百号）第二十九条第一項の許可に係る次の開発行為に関する工事及び開発行為のうち公共施設に関する工事は、完了した。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 開発区域（工区）に含まれる地域の名称
 中巨摩郡若草町下今井字波下九二四の一六、九二四の一七、九二四の一八、九二四の三六及び九二四の三七
- 二 公共施設の種類、位置及び区域

公共施設の種類	位置及び区域
道 路	次の図のとおり

（「次の図」は、省略し、その図面及び関係書類を峡中地域振興局建設部及び若草町役場に備え置いて縦覧に供する。）

三 開発許可を受けた者の住所及び氏名

中巨摩郡若草町藤田千四百八十一番地 有限会社深澤建材 代表取締役 深澤久栄

開発行為及び公共施設に関する工事の完了について

都市計画法（昭和四十三年法律第百号）第二十九条第一項の許可に係る次の開発行為に関する工事及び開発行為のうち公共施設に関する工事は、完了した。

平成十三年七月十二日

山梨県知事 天 野 建

- 一 開発区域（工区）に含まれる地域の名称
 都留市桂町一三二九、一三二六の一及び一三二八の一

二 公共施設の種類、位置及び区域

公共施設の種類	位置及び区域
水道 路	次の図のとおり

（「次の図」は、省略し、その図面及び関係書類を富士北麓・東部地域振興局都留建設部及び都留市役所に備え置いて縦覧に供する。）

三 開発許可を受けた者の住所及び氏名

都留市中津森百九十七番地 奥秋織物株式会社 代表取締役 奥秋健次

公安委員会

遊技機の型式の検定

風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）第二十条第四項の規定に基づき申請のあった遊技機について検定を行った結果、次の遊技機を遊技機の認定及び型式の検定等に関する規則（昭和六十年国家公安委員会規則第四号）第六条に規定する技術上の規格に適合すると認めためたので、同規則第九条第一項の規定により公示する。

なお、検定の有効期間は、平成十六年七月十一日までとする。

平成十三年七月十二日

山梨県公安委員会 委員長 風 間 善 樹

申請者氏名又は名称及び住所	型式の概要	型式の概要		検定番号
		遊技機の種類及び区分	型式名	
株式会社ユニオンマシーナリ 代表取締役 海老澤裕 東京都千代田区外神田六丁目五番四号	回胴式遊技機 規則第六条第二号（別表第五）	ビッグフ アイト	株式会社 ユニオン マシーナ リ	一四〇一七四
京楽産業株式会社 代表取締役 榎本宏 愛知県名古屋市中川区尾頭橋三丁目二〇番八号	ぱちんこ遊技機 規則第六条第一号イ（別表第二）	CR必殺 仕事人X	京楽産業 株式会社	一〇〇二二六

山佐株式会社 代表取締役 佐野慎一 岡山県新見市高尾三六二番地 の一	回胴式遊技機 規則第六条第 二号(別表第 五)	サイバー ドラゴン	山佐株式 会社	一四〇二〇三
株式会社ソフィア 代表取締役 井置定男 群馬県桐生市境野町七丁目一 〇一番地	ぱちんこ遊技 機規則第六条第 一号イ(別表 第二)	CR魔人 王国	株式会 社ソフィア	一〇〇一九三
テクノコーシン株式会社 代 表取締役 河田節子 東京都台東区台東三丁目六番 一三三号	回胴式遊技機 規則第六条第 二号(別表第 五)	ダンスグ ルイブ 30	テクノ コーシン株 式会社	一四〇一八三
アルゼ株式会社 代表取締役 岡田和生 東京都江東区有明三丁目一番 地二五	回胴式遊技機 規則第六条第 二号(別表第 五)	スハラク レ	アルゼ株 式会社	一四〇二〇一
アルゼ株式会社 代表取締役 岡田和生 東京都江東区有明三丁目一番 地二五	回胴式遊技機 規則第六条第 二号(別表第 五)	ファンキ ーダイナ マイト2	アルゼ株 式会社	一四〇一五六
豊丸産業株式会社 代表取締 役 永野裕豊 愛知県名古屋市中村区長戸井 町三丁目一二番地	ぱちんこ遊技 機規則第六条第 一号イ(別表 第二)	CRナナ シーフ2	豊丸産業 株式会 社	一〇〇二〇〇
	動役物 第一種特別電 機			

その他

一般競争入札について
次のとおり一般競争入札を行う。なお、この公告に係る入札は、千九百九十四年四月十五日マラケシュで作成された政府調達に関する協定の適用を受ける調達契約に係るものである。

平成十三年七月十二日

山梨県立中央病院管理局長 山田 勲

- 一 一般競争入札に付する事項
1 役務の名称及び数量
山梨県立中央病院後期清掃業務及び配膳業務 一式
2 役務の仕様等
入札説明書で定める内容等であること。
- 3 履行期間
平成十三年十月一日から平成十四年三月三十一日まで
- 4 履行場所
山梨県甲府市富士見一丁目一番一号 山梨県立中央病院
- 5 入札方法
落札決定にあたっては、入札書に記載された金額に当該金額の百分の五に相当する額を加算した金額(当該金額に一円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てた金額)をもって落札価格とするので、入札者は、消費税に係る課税事業者であるか免税事業者であるかを問わず、見積もった契約金額の百五分の百に相当する金額を入札書に記載すること。
- 二 一般競争入札の参加資格
1 競争入札に参加する者に必要な資格等(平成十年山梨県告示第五百二十四号)の一に定める競争入札に参加することができる者であること。
2 建築物における衛生的環境の確保に関する法律(昭和四十五年法律第二十号)第十二条の二第一項第一号又は第六号に掲げる事業について都道府県知事の登録を受けている者であること。
3 医療法施行規則(昭和二十三年厚生省令第五十号)第九条の十五に規定する基準に適合する者であること。
4 この公告に示した役務を確実に履行できる者であること。
5 役務の性質上、緊急の措置を要する場合、連絡後一時間以内に履行に着手できる者であること。
- 三 入札手続等
1 契約条項を示す場所、入札説明書の交付場所及び問い合わせ先
郵便番号四〇〇〇〇二七 山梨県甲府市富士見一丁目一番一号 山梨県立中央病院管理局総務課施設管理担当 電話〇五五二五三七一 内線二二三一一
2 入札説明書の交付方法
この公告の日から三の1の交付場所において交付する。
3 入札説明会の日時及び場所

4 平成十三年八月十七日午前十一時 山梨県立中央病院第一会議室
入札及び開札の日時及び場所

5 平成十三年八月二十二日午後三時 山梨県立中央病院第一会議室
郵送による入札書の受領期限

6 平成十三年八月二十一日午後四時
入札の無効

7 この公告に示した一般競争入札の参加資格のない者の行った入札、入札者に求められる義務を履行しなかった者の行った入札、その他山梨県財務規則（昭和三十九年山梨県規則第十一号。以下「規則」という。）第二百二十九条各号のいずれかに該当する入札は無効とする。

7 落札者の決定方法

この公告に示した役務を履行できると山梨県立中央病院管理局長が認めたと入札者であつて、規則第二百二十七条第一項の規定により定められた予定価格の範囲内で最低価格をもつて有効な入札を行った者を落札者とする。

四 その他

1 契約の手續において使用する言語及び通貨

日本語及び日本国通貨

2 入札保証金及び契約保証金

入札に参加しようとする者又は契約を締結しようとする者は、入札説明書で定める入札保証金又は契約保証金を納めなければならない。ただし、規則第百八条の二又は第百九条の二の規定に該当する者は、これを免除する。

3 契約書作成の要否

要

4 その他

詳細は、入札説明書による。

Summary

1 Nature and quantity of the services to be required

Cleaning and Food Services for Yamamashi Prefectural Central Hospital for latter half of fiscal year

2 Date and Time for tender

3:00PM August 22, 2001

3 Bureau in charge

Facilities Management Section, General Affairs Division,
Administrative Bureau, Yamamashi Prefectural Central Hospital

発行者 山梨県 甲府市丸の内一丁目六番一号

印刷所 (株)サンニチ印刷 甲府市北口二丁目六番