

1. 法人構造の強化

- 2024～2026の組織再構築の総仕上げとして役割分担・指示系統を明文化し統一する。

I. 統治・指示系統の明確化

【理事長】

1. 法人運営全体の最終責任者として、方針決定・リスクマネジメントを統括する。
2. 法定委員会（虐待防止・身体拘束等適正化）の監督責任を負う。
3. 法人横断の業務調整・制度整備・コンプライアンス管理を行う。
4. 各事業所管理者への指示系統の一次窓口となり、業務基準の統一を図る。
5. BCP運用の責任者として、訓練・点検の進捗管理を行う。

【法人本部】

1. 人事・労務・財務・広報など共通事務を一元管理する。
2. 事業所間の情報流通を整理し、法人基準（様式、広報物、規程）の標準化を進める。

① 事業所管理者の役割・権限

各事業所管理者は、法人方針に基づく事業運営の責任者として以下を担う。

(1) 人材マネジメント

1. 職員の勤務管理・面談・評価（キャリアパス制度の評価面談を含む）
2. 新任者育成、法人研修の実施・フォロー（伝達研修、事例検討、SV等）

(2) 利用者支援マネジメント

1. 個別支援の質の確保、危機介入時の判断
2. 医療・学校・相談支援専門員との連携調整

(3) コンプライアンス・記録管理

1. 法定委員会からの改善点の実務反映
2. 事故・ヒヤリハット報告の統括

② 職員の役割分担（法人標準）

(1) 基幹センター・相談支援

1. 初回相談／モニタリング／計画作成の担当制
2. 長期ケースの担当継続
3. 区部会、ネットワーク会議等の代表としての出席

(2) 地域活動支援センター

1. 本人への直接的な日常生活・社会参加の支援（相談・生活・日中活動）
2. 地域で暮らし続けるための支援調整（居住支援）
3. 家族や地域を含めた支援と地域づくり（家族支援・交流・啓発）

(3) 就労継続支援B型

1. 作業支援を通じた就労能力の向上支援
2. 就労を継続するために必要な生活面・精神面への包括的な支援
3. 就労支援を基盤として社会参加の促進及び地域生活の支援

(4) 法人共通（全職員）

1. 年4回の法人研修への参加・報告
2. BCP訓練・防災研修への参加
3. 標準化された記録様式の使用
4. 広報物作成時は法人の統一デザイン・表現ルールに従う

③ 指示系統の運用ルール

(1) 日常業務の指示

◆ 管理者 → 各職員（担当者）

ケース対応、勤務調整、広報物作成、企画書作成など

◆ 職員 → 管理者へ報告：危機介入・支援困難ケース・クレーム等は即時報告

(2) 法人横断での指示・調整

◆ 本部 → 管理者 → 職員 の順で展開

法人統一のルール（給与・旅費・記録様式・広報物）は理事長が最終決裁

年度計画・研修企画は法人本部で統一し、事業所は実務を担う

(3) 緊急時（BCP 運用時）の指示系統

◆ 理事長 → 本部 → 管理者 → 職員

安否確認・連絡体制は法人全体で一元管理

訓練は年1回以上実施

II. 法定委員会（虐待防止・身体拘束等適正化）

年1回開催+法人研修を継続し、2026年度はモニタリング方式を導入する。

III. BCP（事業継続計画）

見直しから運用フェーズへ移行し、全体訓練を実施する。

2. 人材育成

- 年4回の法人研修（基礎・専門・管理者）を体系化し、伝達研修・事例検討・SVの実施を法人標準として定着する。

2026年6月/9月/10月/2027年2月

- キャリアパス制度を評価面談で運用し、資格や経験年数を法人で一元管理する。
- 採用広報の法人統一、働きやすさ向上、離職防止策を継続する。

3. 事業所運営の適正化

- 福岡市精神保健福祉協議会や地域生活支援拠点との連携を継続し、医療・教育機関との協働を強化する。
- 固定費（物品・契約等）の年1回見直しと法人全体での経費最適化を実施する。

4. マーケティング・広報（ICT活用）

- 新規利用者の相談経路・見学理由を法人で分析し、レポート化する。
- 法人広報物（チラシ、パンフレット）はデザイン・文章表現を統一し、ブランドイメージを確立する。
- 病院(MSW)、特別支援学校、相談支援専門員との情報交換を定例化及び、法人ニュースレターの年1回発行を検討する。
- ICTを活用し、見学数・利用開始数・売上等をExcel等で可視化する。
- イベント企画書・報告書のテンプレートを法人標準として整備し、事業所の企画力を底上げする。

5. 財務計画

- 福祉サービス収入の前年比104.5%維持を目標に、予算管理を法人統括で行う。
- 処遇改善加算・ベースアップ加算を適正に管理する。
- 次期3ヵ年計画（2027~2029）に向け、財務・人材・組織状況を整理する。

6. 事業計画修正・課題

労務管理：非常勤職員の残業削減が達成されておらず、人的コストの精度ある予算策定が困難となっている。この状況は常勤職員の安定的な確保にも影響を及ぼしている。今後は労働時間管理の徹底及び人件費予測手法の高度化を推進し、組織の人員体制の安定化を図る。

つばめ福祉会 3カ年事業計画概略 (2024-2026)			
単位=円	1年目	2年目	3年目
	2024 (決算に合わせ修正)	2025(今年度)	2026(次年度)
就労支援	4,900,000	↓ 4,700,000	5,200,000
自立支援、補助金、公益	116,000,000	↓ 111,000,000	115,000,000
福祉サービス収入(前年比伸長)		95.7%	103.6%
施設体制適正化	マツシ、生活訓練閉鎖 (2024.3.31) → 原作業所移転 (2024.9.1.)	新事業開始	
処遇改善加算への上乗せ → ベースアップ等支援加算	6月より(新)報酬費加算に含まれる	2024年度処遇改善加算手当を繰入可能(1/2)	処遇改善加算手当は継続基本給、手当の見直し
人員計画	正職員17 嘱託2 パート5	正職員14 嘱託4 パート5	正職員15 嘱託4 パート5
人件費総額	87,000,000	↓ 84,000,000	87,000,000
次期繰越活動増減差額	80,000,000	↑ 83,000,000	86,000,000

…修正
↓ …下方修正
↑ …上方修正

事業活動計算書		2025	2024	2023	R7/R6
		R7 事業活動計算書 2025(概算)	R6 事業活動計算書 2024(決算)	R5 事業活動計算書 2023(決算)	
サービス活動収益 (報酬/補助/受託/授産/その他)		118,520,934	120,950,906	127,498,527	98.0% ↓
サービス活動費用 (人件費/事業費/事務費/授産/減価償却/その他)		115,746,509	119,607,783	144,451,202	96.8% ↓
サービス活動増減差額		2,774,425	1,343,123	-16,952,675	
サービス活動外収益		818,317	1,427,515	1,276,304	
サービス活動外費用		0	0	1,000	
サービス活動外増減差額		818,317	1,427,515	1,275,304	
経常増減差額		3,592,742	2,770,638	-15,677,371	
特別経費	固定資産売却益(車両下取り) 拠点区分間移管収益	138,880	10,841		
	固定資産売却損・処分損(2024) 固定資産移管費用(2025)	27,353	1,467,242	98,861	
当期活動増減差額		3,704,269	1,314,237	-15,776,232	
前期繰越活動増減差額		80,061,997	78,747,760	94,523,992	101.7% ↑
次期繰越活動増減差額		83,766,266	80,061,997	78,747,760	104.6% ↑

*2026年度体制

人員配置	管理者	職員						人数
本部	井上	平田					1.5	
つばめ工房	狩塚(創)	山坂	木村	大町	須佐		5.5	
ピアつばめ	神谷	吉田	狩塚(光)	岸良			4.0	
ぶらっと	田中	岩切	齋藤	森田	熊川		5.0	
基幹	西村	岩田	高瀬	大神	荒木	坂本	大屋	7.0
23.0 名								

2026年度 事業計画

● 事業目標

1. 居場所×仕事の共存
2. 支援力の向上
3. バランスのとれた事業運営を行う。

● 事業計画

1. →事業所としてのビジョン（未来像）である、居場所として利用したい、仕事の場所として利用したいを共存させることが出来るよう、ビジョンの共有をし、細やかで、丁寧な支援を行うことの必要性を職員全員が理解できるようにする。
→受け継がれている温かみを継続。日々の不安や悩みを相談しやすい環境づくりをし、安心できる場所にする。
→事業所のテーマ施策（取り組むこと）である「ありがとう」でお互いを思いやれる場所にするため職員が積極的に「ありがとう」を伝えるようにすることで、利用者間で感謝を伝えることを習慣化させる。
2. →出来たことに対する喜びや、休まずに來れたことに対する達成感を利用者に感じてもらえるよう、行動を動かすエネルギーとしての目的を明確にし、声かけの工夫を行うことで支援力を向上させる。
→職員間でビジョンを共有し実践するために、各職員の強みを活かした支援をすることで、グループとしての力を向上させる。
→職員が小休憩できるようにすることで効率よく支援が行えるよう、働く環境の整備を行う。
3. →新規利用者や通所が安定しない利用者には短期重点的に必要量の支援を行い定着を図ることで通所率の向上を目指す。
→事業運営に必要なもの、必要ではないものを職員と精査し、経費削減に努める。
→報酬単価をワンランク引き上げるために、授産部門の売り上げ増と工賃アップを目指す取り組みを行う。

授産・訓練への取り組み

● 活動目標

- ・店としての「つばめ工房」をチラシ配布により、地域に周知することで、集客をする。
- ・SNSを活用し、つばめ工房の活動を宣伝する。売上と新規利用者獲得の双方に繋げる。
- ・シフォンケーキと並ぶ、柱になるような商品の開発を行う。
- ・バレンタイン、ハロウィンなど、季節行事に合わせた自主商品の開発を強化、販売する。
- ・親しみやすい雰囲気にするために、店頭の整備（看板設置、店頭装飾等）を行い、集客増に繋げる。
- ・物を売るための知識や経験が不足している職員が多いため、研修の中にマーケティング要素のあるものを取り入れる。
- ・地域の祭りやイベントに積極的に参加し、売上を増やすとともに、つばめ工房を周知する。

● 課題

- ・厨房機器の老朽化が進んでいる。厨房を始めた当初に購入した機器の故障が目立ってきている。計画的に買い替えをしたいと考えている。厨房機器は高額なため、助成の利用を検討しているが、使えそうなものが見つからない。
- ・単価交渉を行い以前より作業単価は上がっているが、納品できる数が上がらず、軽作業部門での採算がとれない結果、菓子部門の売り上げから補填をしなければならない。

● 授産事業内容

- ・自主製品…シフォンケーキ、クッキー、ドリンク、押し花作品、アクセサリーの製造と販売

人材育成

● 職員研修

・研修機会の確保

→オンラインによる配信研修、社会福祉協議会の研修などを活用しながら個々と職員全体のスキルアップを目指す。また、事業所内部での研修機会を増やす。

・実習指導

→実習指導を通じ、専門職としての規範の再確認、説明力や言語力の向上を図る。

・職員個々の目標設定（キャリアパス形成）を行う。

→個別に目標設定をし、業務に取り組む。

→子育て中の職員に対して、子育て後の働き方も見据えた目標設定を行う。

・定期的な職員面談（年1回程度）

→職員個々との面談を行い、育成を視野に入れた業務整理と分担を行う。・・・他

2026年度 事業計画

● 事業目標

利用者やその家族の変化(高齢化等)から、今までの在り方では対応が難しい場面が増えている。
利用者とその生活現状を踏まえた取り組みを行い、ピアつばめが大事にしている「安心して過ごせる居場所」であり続けられるようにする。

● 事業計画

1. 既存利用者への支援の充実、新規利用者獲得を行い、経営安定を図る(通所者数15人/日、登録者25名)

- ・既存利用者へは、安心できる居場所と相談体制と共に、やりがいのある作業の提供を行う
- ・新規利用者獲得のため、見学/体験の積極的受け入れ、計画相談等地域の支援者への声かけ、パンフレット修正を行う
- ・建物の賃借料軽減のため、引き続き新物件の情報収集を行う

2. 多様な状態像の利用者へ支援を行うため、職員の支援スキル向上を図る

- ・ミーティング等、日常的に職員間で情報共有や振り返り、支援内容の検討を行い、職員全体が同じ方針で、前向きに支援ができる環境にしていく
- ・法人内外の研修や勉強会、助言を受ける機会を活用し、知識獲得・更新が行えるようにしていく

3. 事業所内の環境設定、授産活動内容の精査を行い、利用者が「通いたい」と思える事業所にする

- ・事業所内の環境(主に椅子や机の配置)を整え、作業に集中できたり、安心して他の利用者や職員と過ごせるようにする
- ・利用者の高齢化等の変化に合わせ、作業の進め方や作業自体が現状にあっているのか見直しを行う。
見直しの結果によっては、変更や調整を行い、利用者がやりがいを持って取り組める作業の提供につなげる

授産・訓練への取り組み

● 活動目標

1. 請負作業を組み合わせ、切れ目なく作業を提供すると共に、工賃を確保する

- ・同時期に複数の軽作業を請け負い、できるだけ利用者の得意や体調に合わせて作業に取り組めるようにする
- ・収入の中心である帳合に関しては、5400部/週を維持し、工賃の確保・維持に努める
- ・自主製品は利用者や職員の変化、時間確保の難しさから取り組めていない。今後作業再開が可能か検討すると共に、在庫は再点検をした上で、できるだけ販売につながるようにしていく。

2. 現状に合う継続可能な授産活動の再構築に向け、作業の見直しを行う

- ・利用者の変化により、従来の方法では継続困難と思われる作業が出て来ている。作業の進め方の再検討、今まで取り組んだことのない利用者への働きかけや新しい進め方を試行錯誤していく。
- ・作業の進め方と共に、その量や作業そのものが現状に適切なのか、新規作業への置き換えも含めて検討する

3. 利用者の楽しみやリフレッシュを目的に、イベント(季節の行事や外出等)を企画する

- ・クリスマス会、初詣、新年会は例年通り開催予定
- ・事業所内でイベントをする方が良い利用者も増えているため、上記以外の時期は内容や参加方法を都度検討する

● 課題

1. 現在の作業量が多すぎる状況になる時があり、利用者に影響が出る

- 時期や来所者数によっては、帳合の数をこなすことに追われ、負担感や疲れにつながる様子がある。
職員も作業の対応に追われ、相談対応等の支援が手薄になってしまう状況になる。
帳合以外の作業でも一定の利用者に負担がかかったり、作業に追われて外出等余暇時間の確保が難しくなり、利用者の楽しみやリフレッシュの担保がしにくい状況になる。

2. 新規利用者の獲得と、平均来所者数の向上

- 2025～2026年度は退所者が多く、反面新規契約・再契約はごく少数であった。既存利用者の中には、体調面や家族状況の変化から、長期欠席せざる得ない利用者もおり、平均利用者数13.5人/日前後となっている。
利用者の負担軽減や取り組みたい作業へ挑戦する時間を確保するためにも、来所者数の向上が必要。

人材育成

1. 多様な状態像の利用者に対する支援を行うため、法人内外で研修・勉強会、助言を受ける機会を確保する
→ 虐待防止研修、身体拘束研修、福祉サービス苦情解決従事者研修は確実に受講し、知識の獲得・更新を行う
2. 火災等緊急時に備え、避難訓練等の実施・振り返りを行い、職員の対応力向上につなげる
3. 実習生の受入を再開し、実習指導を通して職員自身の振り返り、知識・情報の獲得・更新につながるようにする

2026年度 事業計画

● 事業目標

- 『精神障害にも対応した地域包括ケアシステム（にも包括）』の一端を担う地域の拠り所として役立つ存在になれるよう努め、利用者やそのご家族、地域の方、関係機関の協働を通じて『お互いさまの共生社会』を目指す。

● 事業計画

- 利用者一人ひとりを温かく迎え安心を提供するとともに、利用者主体の活動や支え合う関係づくりを促進する。
- 地域に役立ち頼られる拠点となれるよう、地域の方や関係機関と顔の見える関係づくりを図り相互理解に努める。
- 家族交流会を広くご案内し参加を呼びかけ、当事者ご家族の孤立を防ぎ、安らげる環境の提供に努める。
- 医療機関との連携を強化し、情報の共有を図り地域移行・地域定着に努める。
- 家賃の値上げも相次いでおり、一般住宅への入居が困難な利用者に対し必要な調整等のサポートに更に力を入れる。

I型事業への取り組み

● 目標・課題

1. 個別支援の充実と支え合う関係づくり
2. 地域との相互理解に基づいた共生社会
3. 家族支援の充実
4. 医療と連携した地域移行・地域定着
5. 居住支援

● 具体的な内容

1. いつ何時も利用者が安心安全に過ごせるよう人員配置を整え、相談しやすい環境を提供できるよう配慮する。
また、利用者主体の活動の中で支え支えられるお互いさまの関係を大切に、それを地域貢献にも繋ぎ活かしていく。
2. 『にも包括』の一端を担い、多様な立場の方々が自然に交わる場を地域に提供して、当事者と地域との相互理解に基づいた共生社会を目指す。機関紙やインスタグラムを通して、啓発も含めて地域へ情報発信を行っていく。
3. 職員は研修等により家族支援についての学びを深め、家族交流会を積極的にご案内し、孤立しがちな当事者ご家族同士を繋ぎながら、心が安らぎ温まる環境の提供に努める。
4. 医療機関にサークル活動やイベント等をご案内し参加を呼びかけ、地域生活の魅力を伝えるよう努め、地域移行の促進を図る。医療機関と情報共有しながら、退院後の居住支援、生活支援も関係機関と連携して行う。
5. 賃貸契約による一般住宅（公営住宅及び民間の賃貸住宅）への入居を希望しているが、保証人がいないなどの理由により入居が困難な障がいのある方等に対して、入居に必要な調整等・家主等への相談・助言も含め支援を行う。

人材育成

● 実習生の受入

令和8年度も、大学と専門学校から実習生を受け入れる。精神保健を学ぶ学生に、障がいについての理解を深めてもらいたいという思いと、この仕事に就きたいと感じる現場体験ができるように尽力する。また、採用に繋がる可能性もあり、面接だけよりもより学生を見ることができると、今後とも受け入れを行っていく。

● 職員研修

精神疾患や各種障がいの支援などの研修に参加し、当事者への理解と自己理解に努め視野を広げ業務に活かす。
虐待防止研修、感染症予防研修で日頃の姿勢を振り返り点検する。
家族交流会の維持存続と充実のため、家族支援についての研修に参加し学びを深める。
BCPに沿って災害時に備え、情報を集めて対策に力を入れる。

1. 事業実施の基本方針

障がいのある人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、福岡市が進める「精神障がいにも対応した地域包括ケアシステム」および「地域生活支援拠点等」の中核として、相談支援体制の強化、地域ネットワークの構築、人材育成を推進する。令和8年度は、相談件数・内容の多様化や複雑化、緊急・困難ケースへの対応力強化、相談支援専門員の人材育成を重点課題とし、基幹機能の質的向上を図る。

2. 重点目標

1. 区内における相談支援体制の質的向上および均質化の推進
2. 多機関協働による複合課題・緊急ケースへの対応力強化
3. 相談支援専門員・関係職種の人材育成と支援力底上げ
4. 地域包括ケアシステムの実効性向上
5. 基幹相談支援センターの役割・機能の可視化

3. 事業内容

(1) 区ごとのネットワーク構築

西サポネット実行委員会の運営、研修会の企画・実施、医療・教育・福祉・行政を含むネットワークの強化を行う。

「医療的ケア」

支援者同士の意見交換の場を継続しつつ、新たな支援者の参加を積極的に促進する。今年度は「家族支援」の視点を加え多様な意見や経験を共有できる機会を創出する。

「GH検討部会」

地域連携推進会議を基盤とし、情報の集約・共有を行う場を設けることで、GHの質の向上を継続して目指す。関係機関が定期的に集まり、現場で直面する課題や好事例について意見を交換し合うことで、サービスの標準化と質的向上を図る。

「防災検討部会」

福祉避難所交流会や情報交換会において、今年度に挙げた課題について意見交換や情報共有を行う場を設ける。また、行政と事業所が直接意見交換できる機会を創出し、地域課題を改めて整理・集約していく。

⇒【R8年度の視点】

実践事例共有・ケースベースの研修を重視し、「顔の見える関係づくり」から「機能する連携」への深化を図る。

(2) 相談支援事業所ネットワークの構築

西区相談あつまろう会の開催、相談支援事業所間および他制度相談職との連携を促進する。

⇒【R8年度の視点】

制度理解だけでなく、「役割の違いを踏まえた協働」をテーマにした場づくりを行う。

(3) 専門的指導・助言・人材育成

スーパービジョン、ケース検討会、同行支援等により相談支援専門員の支援力向上を図る。

⇒【R8年度の視点】

初任者・中堅層それぞれに応じた支援方法を整理「基幹が何をどこまで支援するのか」を明確化

(4) 地域福祉の基盤づくり

地域包括支援センター、CSW、学校等との連携により複合課題への対応を強化する。

→【R8年度の視点】

複合課題（高齢×障がい、精神×生活困窮等）への役割整理と連携ルートの明確化。

(5) 緊急時対応体制の強化

緊急時対応拠点との連携、対応フロー整備、対応者リストの整備を行う。

→【R8年度の視点】

「属人的対応」から「仕組みで対応できる体制」への移行。

(6) 指定特定相談支援事業

特定相談・一般相談の実施、地域移行・定着支援、計画作成を推進する。
加算申請・請求体制の適正運用

(7) 職員研修・人材育成

市・基幹主催研修への参加、内部研修・OJTを実施する。

4. その他

・相談支援事業所「いるか」との協働体制について

1. 協働の背景と目的

区基幹相談支援センターでは、区内の相談支援体制を安定的かつ継続的に維持するため、**民間の相談支援事業所と協働した体制づくりを進めている。**

相談支援事業所「いるか」との協働は、以下を目的として実施している。

- ・相談支援専門員が一人で抱え込まない体制づくり
- ・困難・複合ケースへの対応力向上
- ・相談支援の質の向上と人材育成

2. 協働体制の位置づけ

- ・基幹相談支援センターが**後方支援・調整役**を担う
- ・相談支援事業所「いるか」は、**地域の相談支援の担い手**として計画相談等を実施
- ・両者が役割を分担し、**対等な立場で協働する体制**
※基幹が業務を「丸投げ」するものでも、「管理・指示」する関係でもない。

3. 具体的な協働内容

- ・困難ケース・判断に迷うケースについての**助言・相談対応**
- ・必要に応じた**ケース検討・情報整理の支援**
- ・相談支援体制強化や加算（機能強化・体制加算等）に関する説明・整理
- ・基幹が実施する**地域づくり・ネットワーク事業への参画**

4. 協働による効果

- ・相談支援専門員が**孤立せず相談できる環境**が整う
- ・支援方針の整理や見立ての共有がしやすくなる
- ・区全体としての相談支援力の底上げにつながる
- ・基幹・事業所双方にとって、無理のない役割分担が可能となる

5. 法人としての考え方

- ・協働は**一時的な対応ではなく、区全体の体制づくりの一環**
- ・個々の事業所支援と、地域づくりの両立を目指す
- ・法人としても、地域の相談支援体制を支える役割を担っている

令和8年度 資金収支予算書

社会福祉法人つばめ福祉会

勘定科目		本部会計	就労継続支援事業B型		相談支援事業	社会福祉事業	公益事業	合計
			つばめ工房	ピアつばめ	地域活動支援センター ぱらっと	西区第1障がい者 基幹相談支援センター		
						計画相談	区基幹相談	
収入	就労支援事業収入		2,728,000	2,388,500				5,116,500
	計(1)	0	2,728,000	2,388,500	0	0	0	5,116,500
支出	就労支援事業支出		2,728,000	2,388,500				5,116,500
	計(2)	0	2,728,000	2,388,500	0	0	0	5,116,500
就労支援事業収支差額(1)-(2)			0	0	0		0	0
収入	自立支援事業収入(国保連)	0	22,200,000	27,800,000		3,900,000		53,900,000
	経常経費補助金収入	500,000			20,107,000			20,607,000
	受託事業補助金収入	0					40,878,200	40,878,200
	年会費収入	0			100,000			100,000
	その他の事業収入	0	402,000	600,000	500,000			1,502,000
	受取利息配当金収入	37,000	24,000	35,000	2,000		20,000	118,000
	その他の収入		42,000	75,000	50,000			167,000
	事業活動収入計(3)	537,000	22,668,000	28,510,000	20,759,000	3,900,000	40,898,200	117,272,200
支出	人件費	2,200,000	15,025,000	19,515,500	15,465,500	2,950,000	31,832,500	86,988,500
	事業費	0	1,360,000	1,665,000	980,000	50,000	700,000	4,755,000
	事務費	600,000	3,961,700	6,217,600	4,159,600	200,000	6,738,500	21,877,400
	事業活動支出計(4)	2,800,000	20,346,700	27,398,100	20,605,100	3,200,000	39,271,000	113,620,900
支出	リース債務	72,600			150,480			223,080
	施設整備等支出計(5)	72,600	0	0	150,480	0	0	223,080
収入	事業区分間繰入金収入	1,000,000					0	1,000,000
	拠点区分間繰入金収入	2,113,440					0	2,113,440
	その他の活動収入計(6)	3,113,440	0	0	0	0	0	3,113,440
支出	事業区分間繰入金支出						1,000,000	1,000,000
	拠点区分間繰入金支出		1,120,000	993,440				2,113,440
	その他の活動支出計(7)	0	1,120,000	993,440	0	0	1,000,000	3,113,440
当期資金収支差額※事業費のみ		777,840	1,201,300	118,460	3,420	700,000	627,200	3,428,220
当期資金収支差額※授産+事業費		777,840	1,201,300	118,460	3,420	700,000	627,200	3,428,220

【図1】

令和8年度 研修計画と年間スケジュール(予定含む)

2026年4月1日

月/会議 レクリエーション	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
社内会議	定例会(法人内) 年3回											
	管理者会議 隔月1回											
	スタッフミーティング 週1回											
	Swallow(広報誌) 年1回											
社外会議	I型センター長会議 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○											
	精福協定例会 第二土曜											
	人尊協 第三土曜											
研修	職員研修 防火・防災 救急法 中堅職員 防火・防災 サービス管理責任者実践 虐待防止 防火・防災 苦情解決従事者 相談支援従事者初任者 家族教室 精神保健福祉従事者 BCP 身体拘束 マルチハラスクア ピアスタッフ 精神保健福祉従事者											
	社内研修委員 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○											
	防災訓練 上期、下期 各1回											
	家族交流会 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○											
	保健所連絡会 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○											
イベント/販売	レクリエーション 外出行事 外出行事 外出行事 外出行事 クリスマス忘年会 初詣 豆まき 花見 花見 いちご狩り ハーブキュー 記念のつどい ぜんざい会 みんなの集い 合同スポーツ大会 鍋会 ハートデイ											
	地域行事(販売参加) 大原灯明祭り 油山病院みんみん祭 大原・田村・飯倉校区ふれあい祭 原集会所祭											
	月1回(城南区役所)※予定											
	理事会 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○											
定時評議員会 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○												

【図2】

令和8年度 社会福祉法人つばめ福祉会 組織図

