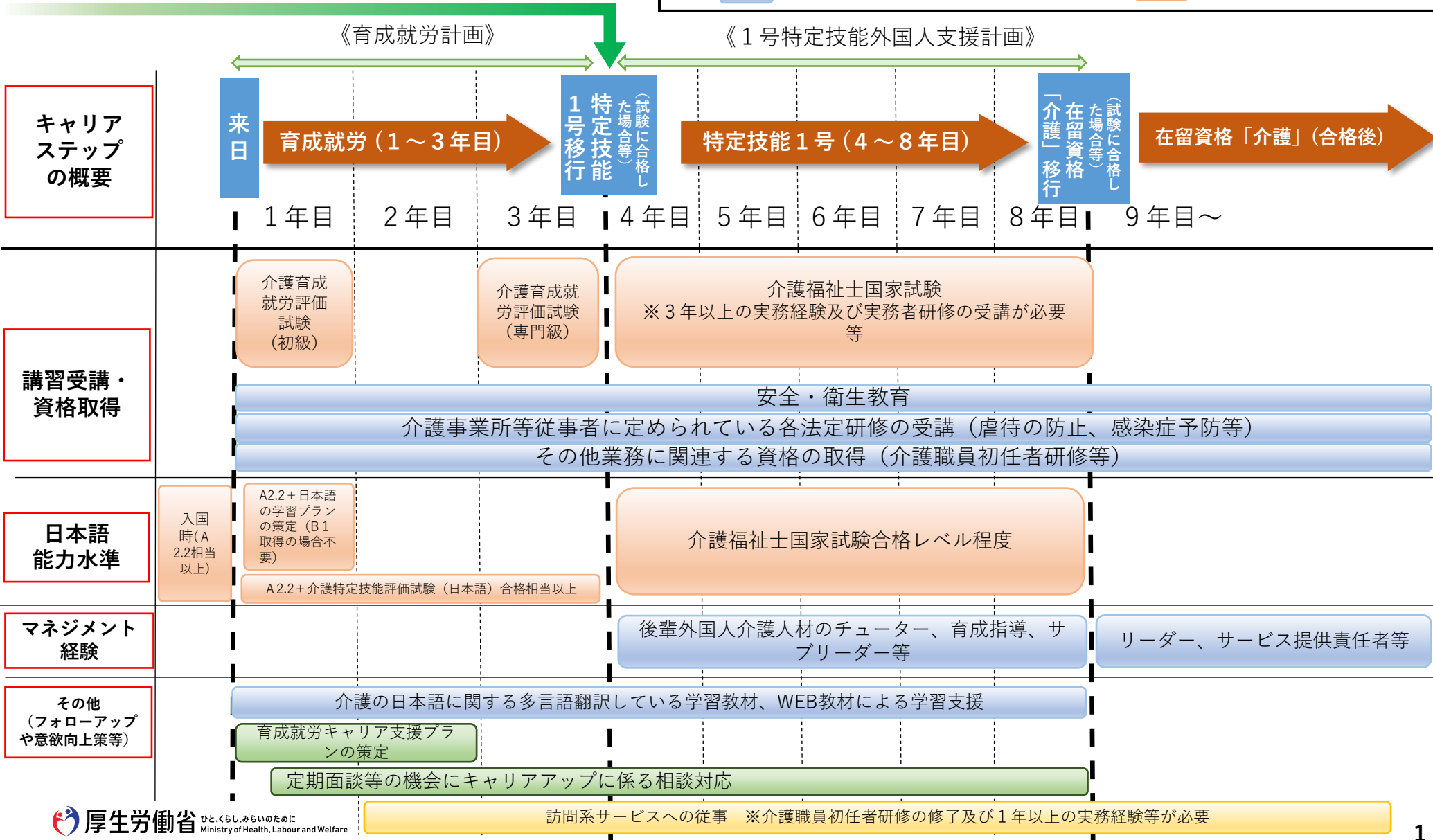


【介護分野】 育成・キャリア形成プログラム

- ・ 特定技能 1 号で入国
- ・ 介護福祉士養成施設等卒業後、特定技能 1 号へ移行 等

- 凡例
- 黄色 技能の修得・向上に資するもの
 - 青色 その他必要に応じて適宜受講・取得するもの
 - 緑色 フォローアップや意欲向上策
 - 赤色 在留資格の移行に係る要件

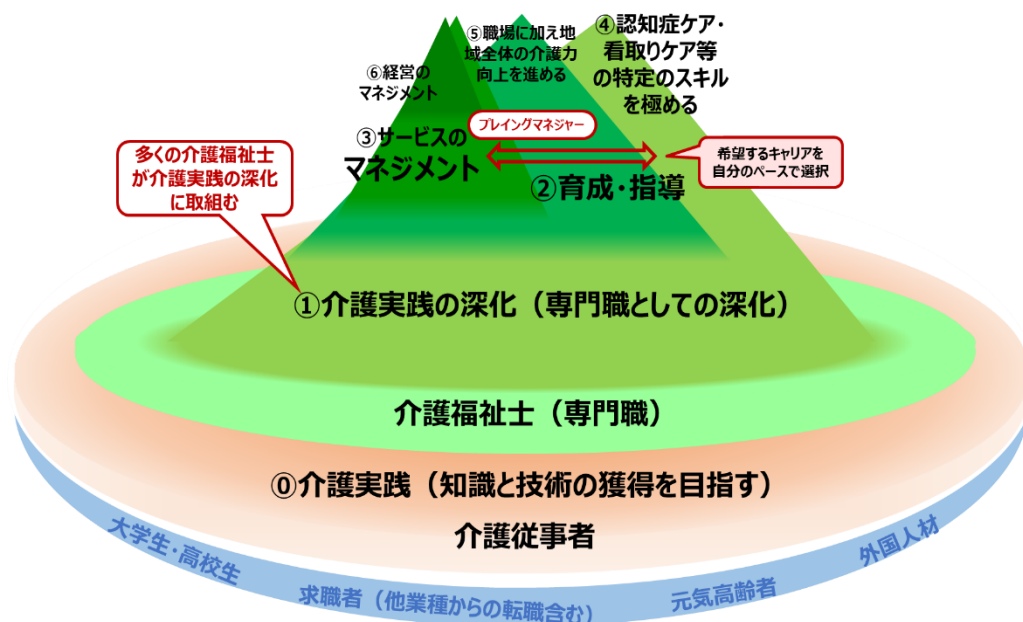


在留資格	目指すレベル （求められる 役割・作業）	必要な技能・知識・資格とそのための研修・講習			
		専門技能	日本語能力	マネジメント経験	その他経験等
育成就労	自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できる。特定技能1号への移行を目指す。	就労中の取組： 介護育成就労評価試験初級（1年目） 介護育成就労評価試験専門級（3年目） 「介護職員初任者研修」（1年目～） 「法定研修」（毎年）	就労開始までに必須： 日本語教育の参照枠のA2. 2相当以上 就労中の取組： 日本語教育の参照枠のA2. 2相当以上及び日本語学習プランの作成（B1取得の場合不要）（1年に達するまでに必須） 日本語教育の参照枠のA2. 2相当以上及び介護日本語評価試験（終了時まで必須） 「にほんごをまなぼう」「介護の日本語」「外国人のための介護福祉専門用語集」	—	普通自動車免許取得 （訪問系サービスに従事する際に必要となる場合がある）
特定技能 1号	特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行する。在留資格「介護」への移行を目指す。	就労開始に必須： 介護特定技能評価試験（技能）相当以上の水準 就労中の取組： 「介護福祉士実務者研修」（国家試験受験前まで） 介護福祉士国家試験受験（4年目以降） 「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」「介護福祉士国家資格取得支援講座」	就労開始までに必須： 日本語教育の参照枠のA2. 2相当以上及び介護特定技能評価試験（日本語） 就労中の取組： 「にほんごをまなぼう」「外国人のための介護福祉専門用語集」	後輩外国人介護人材のチューターサブリーダー	
在留資格 「介護」	自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行し、又は、指導者として業務を統括しつつ、これまで修得した技能で業務を遂行する。	就労開始に必須： 「介護福祉士」	「にほんごをまなぼう」「外国人のための介護福祉専門用語集」	リーダーサービス提供責任者	

＜山脈型キャリアモデルについて＞

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを辿ることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



介護職のキャリア①～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割例と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

出典：令和5年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」報告書（令和6年3月：株式会社日本能率協会）より引用・一部編集

⑦介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指していく。

①介護実践の深化（専門職としての深化）

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められている。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

②育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

③サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑥経営のマネジメント

介護サービスに関する経営指標（ex.稼働率や人員配置の適正化）の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標（ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率）の改善に取り組む。

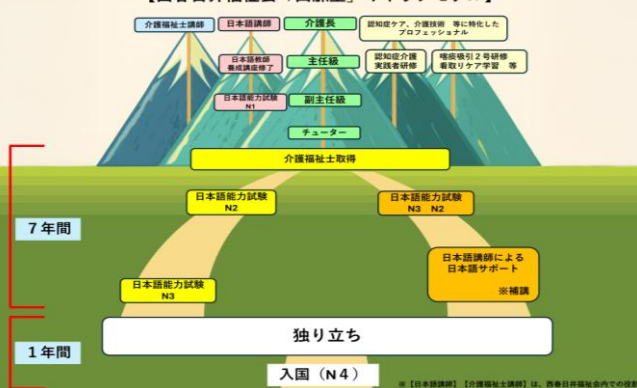
(参考) キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例

～社会福祉法人 西春日井福祉会

長期的なキャリアアップ計画を策定し、個々の希望に応じた将来を見据えて切れ目ない支援を実施～

- 技能実習生をあらゆる介護業務に対応できる人材へ育成することを目的に、法人独自の「西春日井福祉会「山脈型」キャリアモデル」を構築し、外国人介護人材個々人の希望に応じたキャリアアップができるようなカリキュラムを作成。
- 介護福祉士を取得した後も安定した収入が確保できるよう、入国から8年間でリーダークラスを目指すキャリアアップスケジュールを計画し、定期的な振り返りを実施。
- 法人内では、日本語教師の資格を取得した法人職員（介護福祉士）が日本語学習の指導にあたり、実務者研修を勤務時間内に無償で受講させる等の手厚い支援を実施。

【西春日井福祉会「山脈型」キャリアモデル】



日本語学習・介護技術支援

- N2レベルを3年間で取得することを目指し、日本語教師の資格を取得した法人職員（介護福祉士）が日本語学習の指導にあたる。
- 入職から8ヶ月間、勤務時間内で日本語の勉強会を実施。
- 日本語に自信のない職員には個別にサポートを実施。
- 1年目は独り立ちのため、4年目は介護福祉士国家試験合格のためにマンツーマンでの指導体制を確保。

各種研修支援

- 実務者研修や介護福祉士国家試験対策講座を法人内で実施し、費用は法人が全額負担。
- 職員の要望を受け、実務者研修での理解を深めるため、受講前に「ウォーミングアップ研修」を年3回実施。
- 全施設の実習生向けに「フォローアップ研修」を月1回行い、日本語や技術の向上を図る。
- 人材育成担当のチューターとなる前には、育成者の立場に必要な、専門的知識の習得を図る研修を年2回開催。

定期面談

- 施設長や生活指導員等との面談を定期的に行うことにより、キャリアパスの確認や振り返り、相談などを行っている。技能実習生1人1人の目標管理に加え、キャリアアップのための計画を作成している。



(キャリアアップスケジュール)

「技能」「日本語」「介護福祉士」の目標を各年度で設定。入国から8年間でリーダークラスを目指す。

1年目

- ・ N3取得を目指した勉強と、基本的な技術の習得。
- ・ 独り立ちまでチューターがマンツーマンで指導し、法人独自のチェックシートにより習熟度を把握。1年が経過した段階で技能実習指導員等が評価。

2～3年目

- ・ N2取得を目指した勉強と、介護福祉士国家試験合格に向けての学習。（2年目は希望に応じて）
- ・ 実務者研修の理解を深めるための「ウォーミングアップ研修」を実施。

4年目

- ・ N2取得を目指した勉強と、実務者研修の受講。
- ・ 有資格者が試験当日までマンツーマンで指導。
- ・ 専門学校の先生による介護福祉士国家試験対策講座の受講。



介護福祉士 (在留資格「介護」)

5～6年目

- ・ N1取得を目指した勉強。
- ・ 日本人職員が2,3年目に受講する研修や講習を受講し、人材を育成する「チューター」として必要な専門的知識を学ぶ。
- ・ 日本語教師のアシスタントを行う。

7～8年目

- ・ N1取得を目指した勉強。
- ・ 引き続き専門的知識を学習しながら、リーダー、副主任・・・とキャリアアップを目指す。（個人の希望に応じて、複数のキャリアパスを想定。）



介護福祉士講師

日本語講師

介護長・主任級

認知症ケア・介護技術等に特化したプロフェッショナル