

2-9				
主題	生成 AI を活用した学習支援資料による介護福祉士国家試験支援			
副題	特定技能外国人職員 3 名全員合格と現受講者 8 名の学習スタイル把握から			
キーワード 1	資格取得支援	キーワード 2	人材育成	研究(実践)期間 10ヶ月

法人名	社福) 蓬莱会	事業所名	特別養護老人ホームケアプラザたま
発表者(職種)	香山英司(施設長)		
共同研究(実践)者	なし		

電 話	042-313-7518	FAX	042-313-7524
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	“高齢者総合ケアセンターケアプラザたま”は多摩市で特別養護老人ホーム(従来型・ユニット型)、ケアハウス(介護専用型)、短期入所施設(従来型・ユニット型)から構成される大型複合施設を運営している。施設のある永山地区は、多摩ニュータウン発祥の地で、周辺には公園や緑地が多く、閑静な住宅街に位置している。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

介護福祉士は個人に帰属する国家資格であり、国家試験対策は本人が自ら学習し合格を目指すものと捉えられやすかった。施設として勤務調整や声かけを行うことはあっても、受験学習は本人または外部講座の領域とされ、施設内の育成課題として十分に位置づけられてこなかった。

一方で、介護福祉士資格は専門職としての到達点ではなく、介護実践を発展させるための基礎資格であり、職員が早期に通過すべき課題でもある。試験では介護知識に加え、制度理解、専門用語、長文読解、選択肢の読み分け、学習計画の作成が求められる。これらは外国人職員だけでなく日本人職員にも共通する課題であり、資格取得支援を施設内人材育成の一部として捉え直す必要があると考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

本実践は、第 38 回介護福祉士国家試験で受験資格を得た特定技能外国人職員 3 名全員が合格した経過を振り返り、現受講者である外国人職員 8 名の学習スタイルを把握し、施設内学習支援の再設計につなげることを目的とした。

仮説は、本人任せになりがちな国家試験支援を、施設が生成 AI を検討補助ツールとして活用し、受験者の理解状況に応じた学習支援資料を整備することで、学習継続と合格可能性を支えられるというものである。

《3. 具体的な取り組みの内容》

2025 年 9 月から 2026 年 1 月まで、特定技能外国人職員 3 名を対象に月 2 回の施設内学習会を実施した。過去問題を中心に試験範囲の確認、問題文理解・選択肢の読み方・消去法・設問先読み・質問対応を行った。

学習支援資料の作成では生成 AI を検討補助ツールとして活用し、出題傾向・制度用語・誤答しやすい選択肢・説明しにくい概念を整理した。資料はそのまま使用せず施設側で確認し、受験者の質問や理解状

況に応じて修正した。合格後には 3 名に対し、共通質問項目に基づく半構造化インタビューを行い、現受講者である外国人職員 8 名には学習スタイル把握アンケートを実施した。

《4. 取り組みの結果》

第 38 回介護福祉士国家試験では、特定技能外国人職員 3 名中 3 名が合格したが、経路は一樣ではなかった。自己学習開始時期は 3 名それぞれが試験前年 4 月、10 月から 11 月、そして 12 月に分かれ、方法も母語による外部講座、短時間動画とメモの反復、翻訳機能を用いた独学など多様であった。3 名に共通した困難は「社会の理解」の制度分野であり、過去問の反復、設問先読み、消去法、誤答しやすい表現の見分け方は本番で役立ったと評価された。

合格者 3 名の経過を踏まえ、現受講者 8 名に学習スタイル把握アンケートを実施した。その結果、漢字、専門用語、長文読解、設問意図、選択肢の違いの理解に困難がみられ、用語説明、問題文の読み方、学習計画づくり、定期的な声かけ、個別質問時間への希望も把握された。この結果を受け、学習会では用語と制度の確認を先に行い、その後に過去問題へ進む形に変更した。資料作成では生成 AI を検討補助ツールとして活用し、受験者の質問や理解状況に応じて内容を修正した。現在の学習会には日本人職員 3 名も加わっている。

《5. 考察、まとめ》

特定技能外国人職員 3 名全員合格は、本実践の明確な成果である。ただし成果は 1 つの学習方法によるものではなく、本人の努力、母語による学習資源、外部講座、職場内外の支援、施設による学習支援資料の整備と学習会の継続が複合的に作用した結果である。

学習支援資料を施設内で整備する意義は、受験者のつまずきに応じて内容を調整し、学習中の反応から理解状況を把握し、次回の学習会へ即時に反映できることにある。生成 AI の活用により、限られた施設内資源でも資料作成の負担を抑えながら、受験者に応じた学習支援を継続することが可能となった。

また施設として資格取得支援に取り組む姿勢は、受験を本人任せにしない安心感と、学習継続を促す職場内メッセージとして機能したと考えられる。現受講者 8 名へのアンケートから、支援を感覚ではなく学習スタイルに応じて設計する必要性も明らかになった。資格取得支援は外国人職員への特別支援ではなく、日本人職員を含めた施設内人材育成の仕組みとして位置づける必要がある。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

対象職員には、ヒアリングおよびアンケートの内容を個人が特定されない形で使用すること、本発表以外の目的では使用しないこと、協力の有無で不利益を被らないことを説明した。発表では氏名、出身地、個別の在留事情等を伏せた。

《7. 参考文献》

[介護福祉士国家試験]出題基準：公益財団法人 社会福祉振興・試験センター

https://www.sssc.or.jp/kaigo/kijun/kijun_O1.html

《8. 提案と発信》

介護福祉士国家試験は専門職としての重要な節目であり、着実に合格へ到達しその後の学びへつなげる視点が求められる。施設が生成 AI を検討補助ツールとして活用し、受験者の反応に応じた学習支援資料を整備することは、限られた資源でも実施可能な資格取得支援である。この仕組みは資格取得後の現任教育や経験の浅い職員の育成にも応用可能であり、資格取得を施設内人材育成の入口として位置づけることを提案したい。