

【イベントレポート】
介護ワーカー不足が招く「9兆円の経済損失」と社会の限界
「潜在有資格者」の力を現場へ届ける持続可能な新たな介護インフラ
カイトク『ラウンドテーブル』を開催

カイトク株式会社（代表取締役社長 武藤高史、所在地：東京都新宿区）は、「介護ワーカー不足が招く「9兆円の経済損失」と社会の限界。「潜在有資格者」の力を現場へ届ける持続可能な新たな介護インフラ」をテーマとしたラウンドテーブルを2026年9月25日（金）に開催いたしました。



本発表会では、代表取締役社長の武藤高史が登壇し、地域に眠る有資格者の「埋蔵時間の再配置」がいかにして社会課題を解決に導くか、その実態と展望をお話ししました。

また本セッションでは、実際にカイトク導入事業所である株式会社SOYOKAZE 人事部 採用チーム部長 大橋邦彦さまにもご登壇いただきました。早番・夜勤など人手が不足しやすい時間帯の実態や、人手不足が職員の疲弊・離職、利用者へのケア品質に影響しうることをお話しいただきました。また、カイトク導入後は、派遣利用の抑制に加え、スポット勤務をきっかけとした長期雇用への転換や、職員が休みを取りやすくなるなどの変化が生まれていると語りました。さらに、外部人材が現場に入ることによって第三者視点の気づきが生まれ、ケアの質や職場づくりにも良い影響が出ていることが紹介されました。

開催概要

- 名称 : 介護ワーカー不足が招く「9兆円の経済損失」と社会の限界
「潜在有資格者」の力を現場へ届ける持続可能な新たな介護インフラ
カイトク ラウンドテーブル
- 開催日時 : 2026年9月25日（金）10:00～11:00
- 登壇者 : カイトク株式会社 代表取締役社長 武藤高史（むとう たかふみ）
株式会社SOYOKAZE人事部 採用チーム部長 大橋邦彦（おおはし くにひこ）

介護人材不足が引き起こす、本当の社会課題とは

まずはじめに、カイテック株式会社 代表取締役社長の武藤高史より、介護・医療・福祉領域に特化したスポットワークサービス『カイテック』の概要と、介護人材不足の現状、そしてその不足が社会全体にもたらす課題について説明しました。

武藤は、介護人材不足が続くことで、介護サービスの受け入れ制限や縮小が起こり、その不足分を家族が担うことで、仕事と介護の両立困難、離職、欠勤、生産性低下へと波及すると指摘しました。

厚生労働省の推計では、2040年度には約272万人の介護職員が必要とされ、約57万人の追加確保が求められています。また、経済産業省の試算では、2030年時点でビジネスケアラ―は約318万人にのぼり、仕事と介護の両立困難による経済損失は約9兆1,792億円に達するとされています。

こうした背景を踏まえ、武藤は「介護事業所は365日24時間、常に人手が足りないわけではありません。朝のモーニングケアや入浴介助、夜勤など、各事業所ごとにピンポイントで人手が足りない時間があります。私たちは、有資格者の方が"もう少しなら働ける"にもかかわらず活かしきれていない時間を"埋蔵時間"と捉え、その時間を必要な現場へ届けることで、人材不足を人数だけでなく、時間と専門性の再配置から解決していきたいと考えています」と説明しました。



「人を増やす」だけではなく、必要な時間に専門職を届ける仕組みへ

介護人材不足は、単に「採用数を増やす」だけでは解決しきれない段階に入っています。

現場で起きているのは、常勤職員1名分が丸ごと不足しているというよりも、入浴介助、食事介助、夜勤、見守りなど、特定の業務・時間帯に生じる“数時間の穴”です。その穴を既存職員の残業や出勤変更、管理職による穴埋めで支え続けることは、職員の疲弊や離職につながり、結果として現場の持続可能性をさらに損なう要因になります。

だからこそ、今後は常勤採用だけに頼るのではなく、**地域に眠る有資格者の"少しなら働ける時間"を活かし、必要な時間に必要な専門職が入れる仕組みを整えること**が求められます。

カイテックは、業務の切り出し、マッチング、相互評価、リピート勤務を通じて、施設単位ではなく地域全体で専門職の時間を共有する新たな介護インフラづくりを進めています。

A dark blue/black slide with white text. At the top right is the 'CaiTech' logo. The main text reads: '介護人材不足が向き合うべきこと' (What to face about the shortage of nursing staff). Below that, in a larger font: '人手不足は「求人を増やせば解決」ではない。' (Staff shortage is not 'solved by increasing recruitment'). At the bottom, smaller text says: '採用・定着・シフト・業務分解を同時に扱わなければ、現場に空いた"時間の穴"は埋まらない。' (If you don't handle recruitment, retention, shifts, and task decomposition simultaneously, the 'time gaps' left in the field won't be filled). The slide number '6' is in the bottom right corner.

A light blue slide with a white background. At the top right is the 'CaiTech' logo. The title is '現場で起きていること | 欠員ではなく、時間帯・業務単位の穴' (What is happening in the field | Not a vacancy, but a gap by time zone and task unit). Below the title, it says '足りないのは"常勤1名分"ではなく、"特定の時間帯の数時間"' (It's not '1 full-time staff member' that's missing, but 'a few hours at specific times'). The slide is divided into two columns. The left column, titled '1日のなかで、穴が空くのは特定の時間帯' (Within one day, the gap occurs at specific times), lists shifts and tasks: 早朝 (6:00-9:00) for '起床介助・朝食介助・排泄介助'; 日中 (10:00-15:00) for '入浴介助・送迎・機能訓練'; 夕方 (16:00-19:00) for '夕食介助・就寝準備'; 夜間 (20:00-翌8:00) for '夜勤・見守り・看護補助'. The right column, titled '現場から聞こえてくる声' (Voices heard from the field), lists concerns: '募集をかけても、応募がない' (We recruit but no one applies); '入浴の日だけ、人が足りない' (Not enough people on bath days); '休みを取りづらく、残業が前提になる' (It's hard to take time off, overtime is a prerequisite); 'いまは、残業・出勤変更・管理職の穴埋めで吸収している' (We are currently absorbing it with overtime, shift changes, and management staff filling the gaps). At the bottom, a dark box contains the text: '常勤1名を採用するのではなく、"必要な業務・必要な時間帯"を切り出して埋められないか。' (Instead of hiring 1 full-time staff member, can't we cut out 'necessary tasks' and 'necessary time zones' to fill them?). A small note at the bottom left says: '※現場の声は、導入事業所へのヒアリングをもとにした仮説です。' (The voices from the field are based on a hypothesis from interviews with the pilot sites). The slide number '7' is in the bottom right corner.

単なる人員補充ではなく、地域の専門職ネットワークをつくる

カイトクの本質的価値は、介護・看護の有資格者を単発でマッチングすることにとどまらず、**地域に存在する専門職の“埋蔵時間”を、必要としている現場へ届ける仕組みをつくっている点**にあります。資格や経験を持ちながら、家庭・体力・距離・時間の制約から常勤では働きづらい人でも、月に数回、1回数時間であれば介護現場に関わることができます。カイトクはその時間を社会資源として捉え直し、業務・時間帯の単位で現場とつなぐことで、**人材不足の捉え方そのものを変えようとしています**。

また、カイトクは"知らない人が一度だけ来る"仕組みではなく、相互評価やリピート勤務を通じて、同じワーカーが同じ施設に繰り返し関わる関係性を生み出しています。これにより、施設側には利用者理解や現場ルールを共有した"馴染みのワーカー"が蓄積され、スポット活用が一時的な人員補充から、地域の専門職ネットワークへと発展していきます。

さらに、外部の専門職が現場に入ることは、第三者視点による気づきや、相互評価を通じたサービス品質の見直しにもつながります。介護施設がブラックボックス化しやすい中で、評価という新しい仕組みを通じて現場の質を高めるきっかけを生み出していることも、カイトクが目指す社会的価値の一つです。



導入施設が語る、介護現場の人材不足とカイトク活用による変化

続いて、実際にカイトクを導入する株式会社SOYOKAZE 人事部 採用チーム部長 大橋邦彦さまを迎え、介護現場で起きている人材不足の実態と、カイトク活用による変化についてトークセッションを行いました。

大橋さまは、現場で特に人手が不足しやすい場面として、早朝の早番や夜勤を挙げました。生活リズムへの負担が大きい時間帯を担える人材は限られており、人手不足が続くことで、一部の職員に業務が集中し、疲弊や離職につながるケースもあると説明しました。また、職員の余裕が失われることで、利用者の変化や要望に十分対応できなくなるなど、サービス品質にも影響が及ぶと語りました。

SOYOKAZEでは、派遣利用によるコスト課題や採用強化の必要性を背景にカイトクを導入後、派遣の利用が3分の1にまで減少。さらに、カイトクでのスポット勤務をきっかけに長期雇用につながったケースも多く、いまでは毎月の採用人数の約2割をカイトク経由が占めています。さらに、夏休み期間など職員が休みを取りたい時期に、必要な日・時間帯だけカイトクを活用することで、職員の休暇取得や働きやすさの向上にもつながっていると説明しました。

一方で、導入当初は「本当に来てくれるのか」「どのような人が来るのか」という現場の不安も大きかったといいます。そうした不安に対し、カイトクのカスタマーサクセス担当が現場に深く入り込み、業務の切り出しや受け入れ体制づくりを伴走したことで、現場の理解が進んだと語りました。大橋さまは、外部人材が第三者視点で現場を見ることで、新たな気づきが生まれ、ケアの質やホスピタリティの向上にもつながっていると述べました。



登壇者プロフィール

カイテク株式会社 代表取締役社長 武藤高史

立命館大学 情報理工学部卒業、同大学院 修士課程修了（在学中は被災地向け遠隔操作ロボットの研究開発に従事）。

2013年、富士ゼロックス株式会社（現・富士フイルムビジネスイノベーション株式会社）に入社。2015年に人材系ベンチャーへ参画後、エムスリー株式会社にてプロダクト責任者を務める。

介護・医療業界をテクノロジーで変革することを目指し、2018年2月にカイテク株式会社を設立。介護職員初任者研修を取得し、介護事業所での勤務経験を通じて顧客起点の課題解決に取り組む。現場の笑顔を1つでも増やすため、業界に新たな価値を創造し続けることが生き甲斐。



カイテク株式会社について

◆カイテク株式会社について

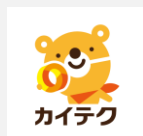
介護・医療領域に特化した、**有資格者限定のスポットワークサービス**です。



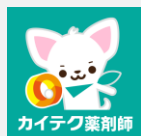
2018年の創業以来、介護・医療領域に特化した有資格者限定のスポットワークサービス「カイテク」を展開。導入事業所数29,969、介護・医療専門職ユーザー数1,358,361人、売上高3年成長率58倍など、急成長を続ける同社は、慢性的な人材不足に直面する介護・医療現場に新しい選択肢を提示しています。資格を持ちながら十分に活用されていない“埋蔵時間”をテクノロジーでつなぎ、採用だけでは解決できない人材課題を、社会全体で支える仕組みへと転換しようとしています。

◆提供サービス

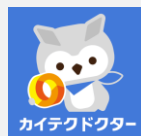
介護・看護資格者限定
「カイテク」



薬剤師免許取得者限定
「カイテク薬剤師」



医師免許取得者限定
「カイテクドクター」



「カイテク」発のシフト管理サービス
「カイテクシフト」

