WHITE PAPER 2026

介護スポットワーク白書 2026

介護の需給を「時間」で測る

介護事業所 1,555 カ所・ワーカー19,671 人の調査から見る、介護現場が「求める時間」と有資格者が「働ける時間」

発行　カイテク

2026 年 11 月 11 日（介護の日）

はじめに

これまで介護の人手不足は、「何万人足りない」という人数で語られてきました。国の推計では、2026 年度に約 240 万人、2040 年度には約 272 万人の介護職員が必要とされ、2022 年度と比べてそれぞれ約 25 万人、約 57 万人を新たに確保しなければなりません。

しかし、介護事業所は 365 日 24 時間ずっと人が足りないわけではありません。早朝の起床・朝食介助、日中の入浴、夕方の食事・就寝介助、夜勤――人手不足は、特定の時間帯に空いた「穴」として現場に現れています。どの時間帯に、どれくらいの長さの人手が必要かは、サービスの種類や地域によっても異なります。

一方で、資格や経験を持ちながら、常勤ではなく「空いた時間に働く」ことを選ぶ人が増えています。人がいないのではなく、現場が人を必要とする時間と、働き手が働ける時間が噛み合っていない――それが本白書の問題意識です。

本白書は、介護事業所 1,555 カ所と、介護特化型スポットワークサービス「カイテク」に登録しているワーカー19,671 人への独自調査をもとに、現場が「求める時間」と働き手が「働ける時間」を同じ物差しで測る試みです。介護現場の人材確保と、有資格者が力を発揮できる場づくりに役立てば幸いです。

CONTENTS

はじめに
主な調査結果
01 介護の人手ニーズは「時間」で測れる
02 サービス種別・地域で異なる人手ニーズ

03 人手不足は、現場と利用者に何を起こしているか

04 介護スポットワーカーの実像

05 有資格者は「何時間なら」働けるか

06 スポットワークは採用の入口になる

07 業界特化型スポットワークの役割

08 結論：介護の需給を「時間」で合わせる

調査概要

KEY FINDINGS

主な調査結果

01

人手不足は「時間」で起きている

事業所の 90.5%が人手不足を感じる一方、足りない時間帯は平日の日中 68.0%、夕方 39.0%、早朝 31.0%、夜間 20.8%と偏りがある

02

必要な時間帯はサービス種別で大きく異なる

デイサービスは日中に 86.2%が集中。特養は早朝 51.2%・夕方 57.5%、住宅型有料老人ホームは夜間も 37.4%

03

求められるのは「2〜8 時間」、急な欠員は日常的

助かる勤務の長さは 2〜8 時間が 89.6%。急な欠員が月に数回以上ある事業所は 80.5%

04

不足は職員と利用者に及んでいる

人手不足で管理職が現場に入ることが増えた事業所は 64.8%。50.6%で利用者へのサービスに影響が出ている

05

経験豊富な有資格者が、空いた時間に働いている

介護スポットワーカーの 49.9%が介護福祉士、47.9%が経験 10 年以上

06

働ける時間には、まだ余力がある

介護の仕事を「今より増やしたい」ワーカー（34.3%）は、今の月平均 3.8 回から月 7.2 回まで働く回数を増やせる。1 人あたり月 24.9 時間を追加で働けると回答

07

スポットワークで現場の負担が減った

カイテクの利用で人手不足への対応の負担が減った事業所は 80.6%。管理職が現場に入る回数が減った 55.5%

08

スポットワークは採用の入口になる

カイテクを 1 年以上使う法人の 70.2%が長期雇用を実現。62.7%が通常の採用よりミスマッチが少ないと回答

09

「人がいない」のではなく「時間が合っていない」

人手が足りない時間帯と働ける時間帯はほぼ重なる。ただし地方では、早朝の不足感が働ける人の割合を 10 ポイント前後上回る

CHAPTER 01

介護の人手ニーズは「時間」で測れる

この章のポイント

事業所の 90.5%が人手不足を感じているが、足りない時間帯には偏りがある。最も足りないのは日中で、求められるのは 2〜8 時間の勤務。急な欠員も日常的に起きている。

1-1　9 割が人手不足。ただし「いつも足りない」わけではない

介護職員の充足状況を聞くと、「大いに不足している」28.7%、「やや不足している」61.7%で、合わせて 90.5%の事業所が人手不足を感じていました。

ただし、人手が足りない時間帯を聞くと、平日は日中（9〜17 時）が 68.0%と最も多い一方、夕方（17〜22 時）は 39.0%、早朝（5〜9 時）は 31.0%、夜間（22〜5 時）は 20.8%でした。土日祝も同じ傾向です。人手不足は「いつも」ではなく、特定の時間帯の「穴」として現れています。

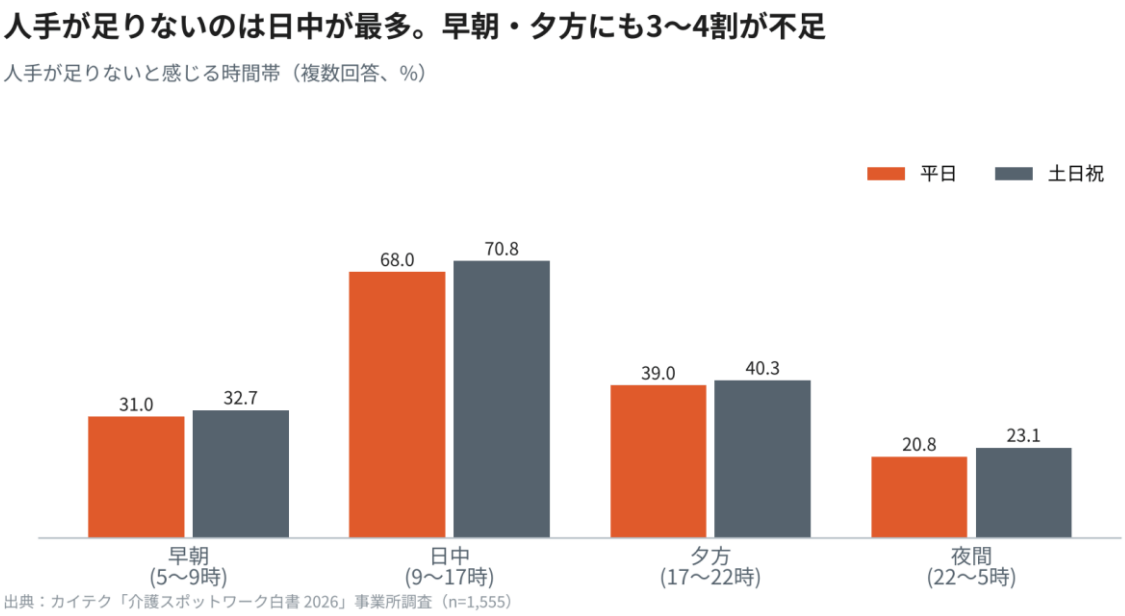


図 1-1　人手が足りないと感じる時間帯（複数回答）

1-2　最も足りないのは、平日と土日祝の日中

最も人手が足りない時間帯を 1 つだけ選んでもらうと、「平日・日中」39.3%、「土日祝・日中」29.9%で、日中が 69.2%を占めました。入浴や食事、レクリエーションなど、利用者の活動が集中する時間帯です。

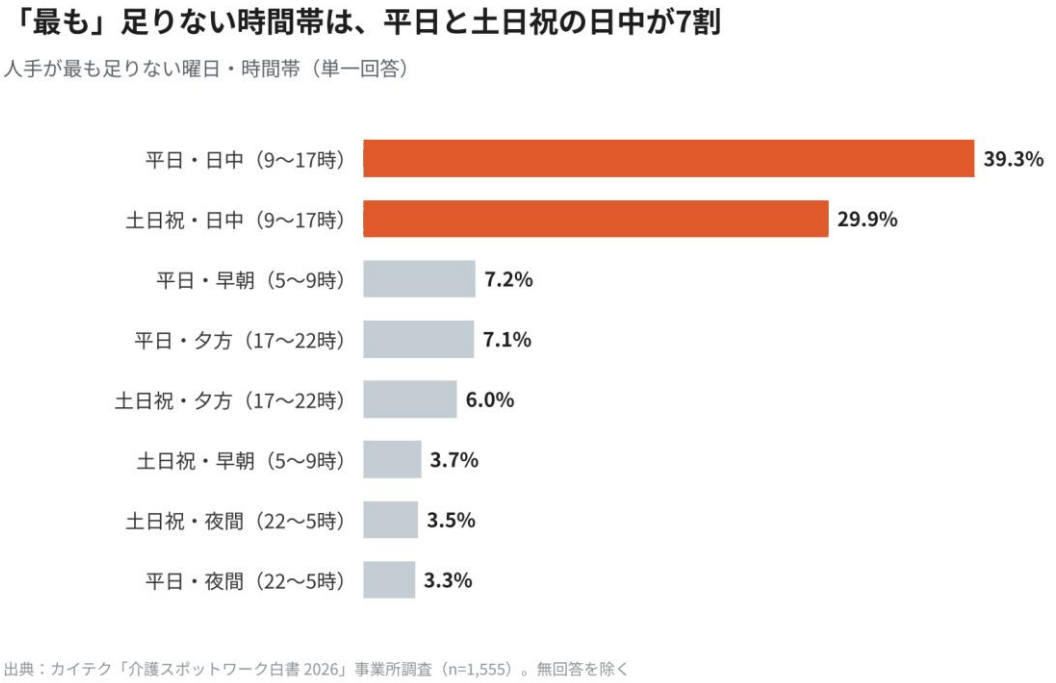


図 1-2　人手が最も足りない曜日・時間帯（単一回答）

1-3　求められるのは「2〜8 時間」の人手

1 回あたり何時間の人手があると助かるかを聞くと、「2〜4 時間」34.9%、「4〜6 時間」30.0%、「6〜8 時間」24.7%で、2〜8 時間が 89.6%を占めました。6 時間以下でも 68.2%です。1 日 8 時間・週 5 日の常勤だけでなく、「朝の数時間」「午後だけ」といった時間単位の人手が求められています。

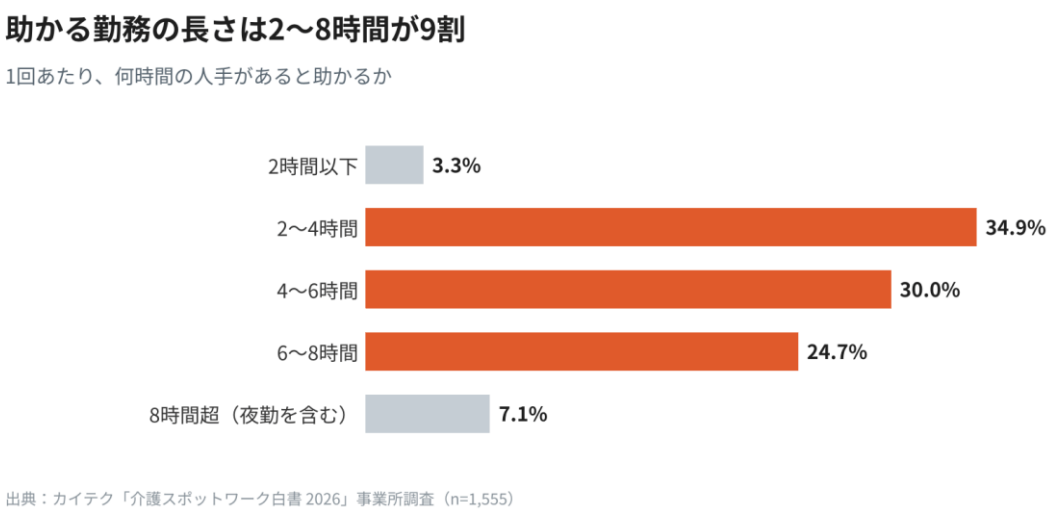


図 1-3　1 回あたり、何時間の人手があると助かるか

1-4　急な欠員は「月に数回以上」が 8 割

職員の急な欠勤などで人手が足りなくなる頻度は、「月に数回」以上が 80.5%、「週に 1 回程度」以上でも 39.5%でした。シフトを組んだ後に生まれる急な人手ニーズは、計画的な採用だけでは対応しきれません。

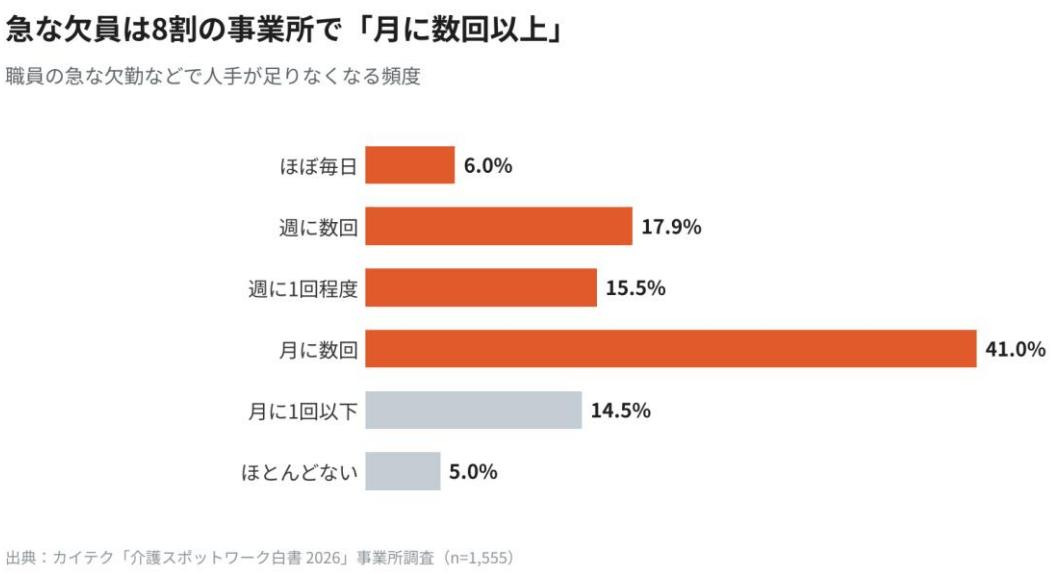


図 1-4　職員の急な欠勤などで人手が足りなくなる頻度

CHAPTER 02

サービス種別・地域で異なる人手ニーズ

この章のポイント

「介護の人手不足」と一括りにされるが、どの時間帯に、どれくらいの長さの人手が必要かは、サービス種別や地域によって大きく異なる。

2-1　サービス種別：人手が足りない時間帯が異なる

回答が 50 カ所以上あったサービス種別ごとに、平日に人手が足りない時間帯を比べました。デイサービスは日中が 86.2%に集中し、早朝・夕方・夜間はいずれも 1 割前後です。

一方、特別養護老人ホームは早朝 51.2%、夕方 57.5%と、日中（53.1%）と同じくらい朝夕の不足感が強くなっています。住宅型有料老人ホームは夜間 37.4%、グループホームは夜間 35.3%と、夜間の不足感も目立ちます。通所系は日中、入所系は朝夕と夜というように、同じ「人手不足」でも埋めるべき時間帯はサービスによって異なります。

デイは日中に集中、特養は早朝・夕方、住宅型有料・GHは夜間も

サービス種別ごとの、人手が足りない時間帯（平日、複数回答）

	早朝	日中	夕方	夜間
デイサービス（n=400）	12%	86%	13%	6%
特別養護老人ホーム（n=254）	51%	53%	58%	17%
グループホーム（n=167）	30%	59%	48%	35%
住宅型有料老人ホーム（n=115）	38%	59%	47%	37%
介護付有料老人ホーム（n=106）	48%	54%	51%	29%
介護老人保健施設（n=82）	38%	66%	46%	29%
訪問介護（n=64）	47%	56%	61%	27%
サ高住（n=56）	36%	57%	46%	38%
小規模多機能（n=55）	26%	78%	31%	13%

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」事業所調査（n=1,555）。回答50カ所以上の種別

図 2-1　サービス種別ごとの、人手が足りない時間帯（平日、複数回答）

2-2　サービス種別：求められる勤務の長さも異なる

助かる 1 回の勤務時間も、サービスによって異なります。4 時間以下を求める割合は特別養護老人ホーム 54.3%、介護老人保健施設 50.0%と高く、入浴や食事など特定の業務の時間だけ人手が欲しいことがうかがえます。一方、グループホームは 6 時間超が 57.5%、住宅型有料老人ホームは 46.1%と長めの勤務が求められています。

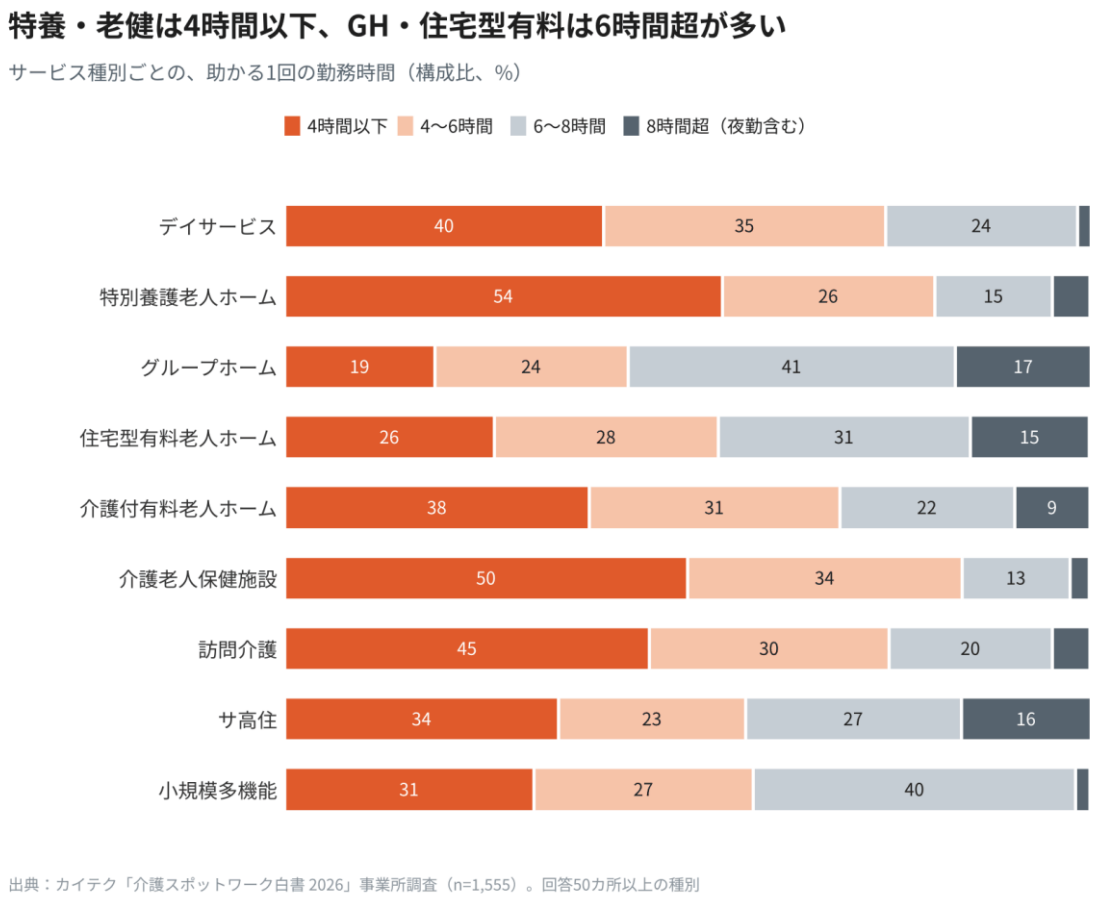
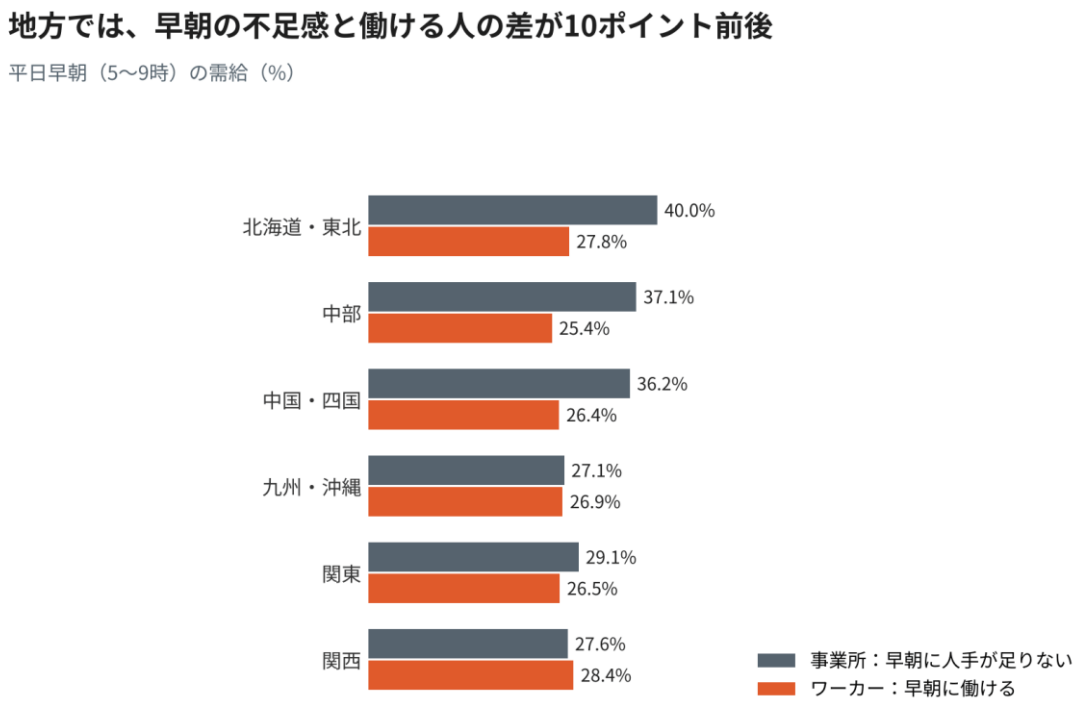


図 2-2　サービス種別ごとの、助かる 1 回の勤務時間（構成比）

2-3　地域：地方では「早朝」の不足が目立つ

地方別に見ると、関東・関西では人手が足りない時間帯が日中に集中する一方、北海道・東北、中部、中国・四国では平日早朝に人手が足りない事業所が 4 割前後にのぼりました。早朝に働けるワーカーの割合はどの地方も 25〜28%でほぼ変わらないため、地方ほど早朝の需給の差が大きくなっています（北海道・東北 12.2 ポイント、中部 11.7 ポイント、中国・四国 9.8 ポイント）。

なお、北海道・東北（100 カ所）、中国・四国（105 カ所）は事業所の回答が少ないため、幅をもってご覧ください。



出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」事業所調査（n=1,555）・ワーカー調査（n=19,671）。事業所の回答：北海道・東北100カ所、中国・四国105カ所

図 2-3　地方別の、平日早朝（5〜9 時）の需給

CHAPTER 03

人手不足は、現場と利用者に何を起こしているか

この章のポイント

人手不足は採用の課題にとどまらない。管理職や職員の負担、利用者へのサービス縮小、事業所の追加支出として、すでに表面化している。スポットワークの活用は、その負担を軽くしている。

3-1　人手不足は、今いる職員の負担で補われている

人手が足りないときの対応は、「管理職が現場に入る」63.0%、「職員の残業・休日出勤」64.2%が上位でした。その結果、直近 1 年で「管理職が現場に入ることが増えた」64.8%、「残業が増えた」55.7%、「有休が取りにくくなった」37.9%、「職員の心身の不調が増えた」34.7%、「職員が離職した」27.5%と、負担は今いる職員に集中しています。

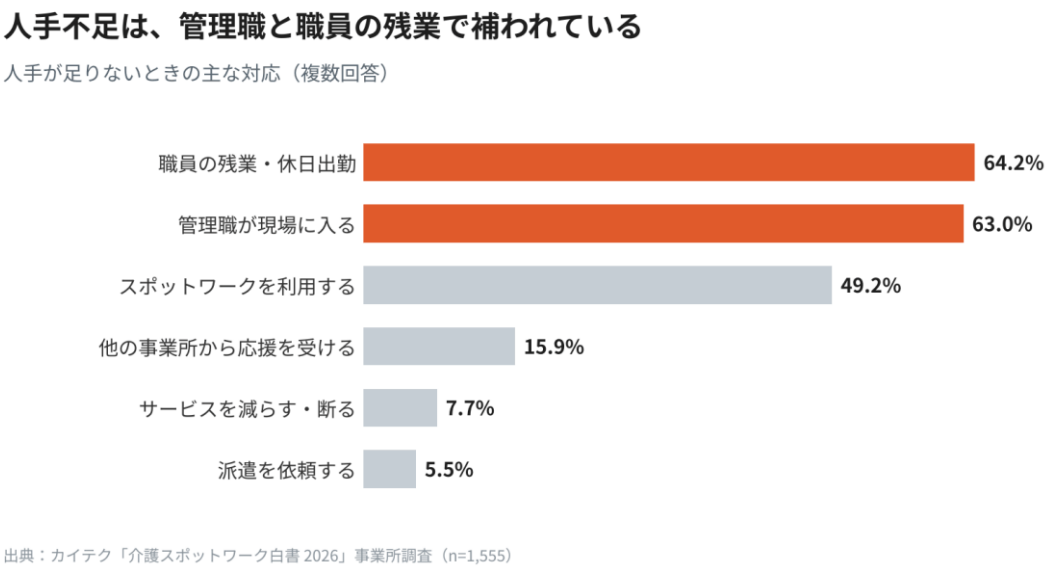


図 3-1　人手が足りないときの主な対応（複数回答）

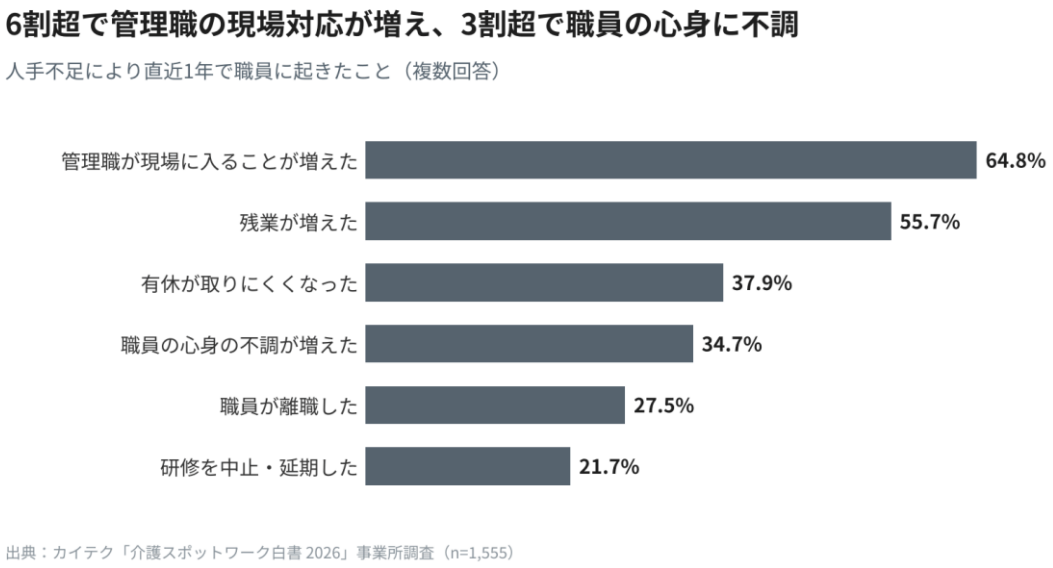


図 3-2　人手不足により直近 1 年で職員に起きたこと（複数回答）

3-2　不足は、利用者へのサービスにまで及んでいる

人手不足により、直近 1 年で利用者に何らかの影響があった事業所は 50.6%でした。「レクリエーションを減らした」26.6%、「新規利用者の受け入れを止めた」14.6%、「一部のサービスを休止した」13.0%、「入浴の回数を減らした」12.3%などです。

サービス種別では、訪問介護（62.5%）、サービス付き高齢者向け住宅（62.5%）、特別養護老人ホーム（58.3%）で影響があった割合が高くなっています。人手不足は、利用者と家族の生活に直結する社会課題です。

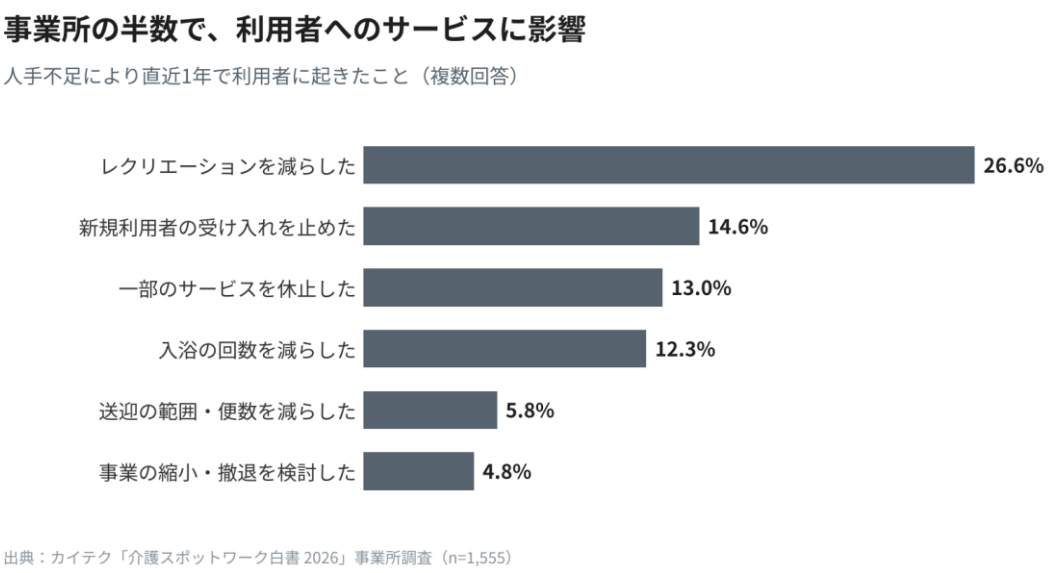


図 3-3　人手不足により直近 1 年で利用者に起きたこと（複数回答）

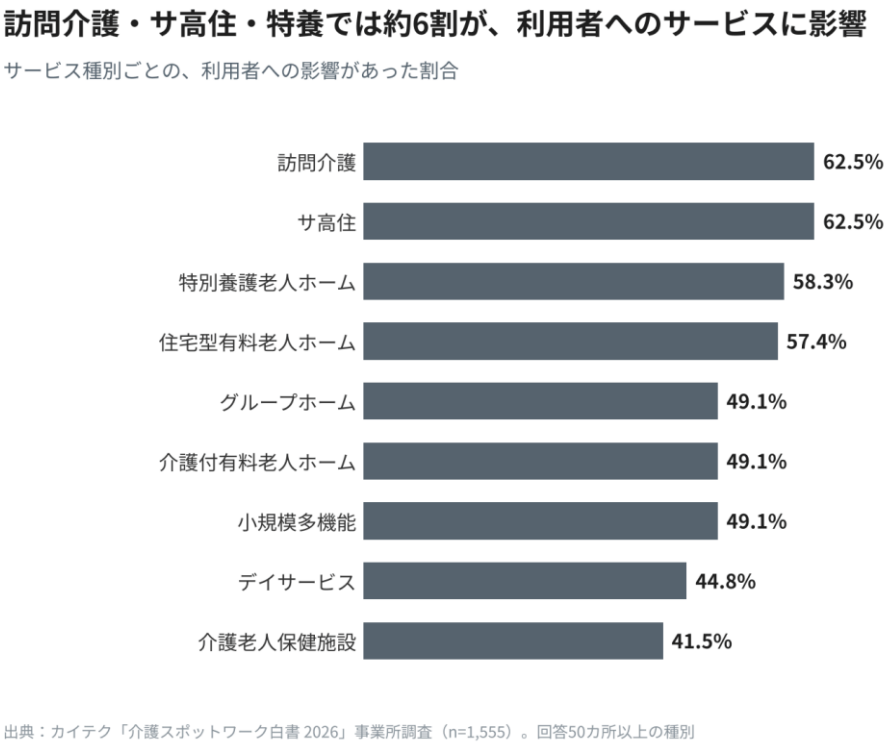


図 3-4　サービス種別ごとの、利用者への影響があった割合

3-3　人手不足を補うためのコスト

人手不足を補うための直近 1 年間の支出を項目ごとに聞きました。金額を把握している事業所のうち、派遣料金に年 100 万円以上を支出したのは 28.5%、人材紹介手数料は 25.9%、残業・休日出勤

の手当は 18.1%でした。一方、いずれの項目も「わからない」が 2 割前後あり、人手不足のコストが見えにくいことも課題です。

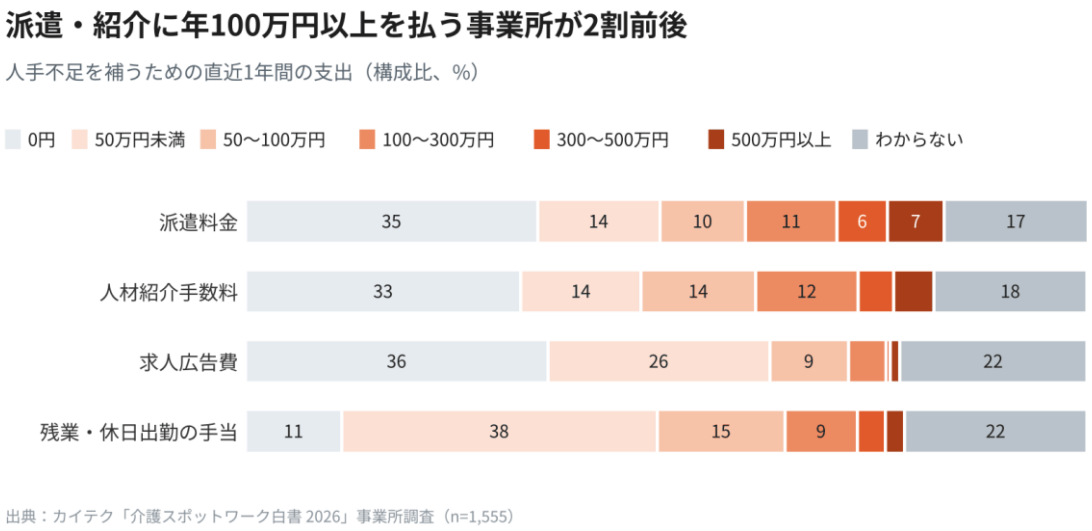


図 3-5　人手不足を補うための直近 1 年間の支出（構成比）

3-4　スポットワークの活用で、現場の負担が減った

カイテクを利用している事業所（1,521 カ所）に聞くと、カイテクを使うようになって、人手不足への対応の負担が「大きく減った」「やや減った」事業所は合わせて 80.6%でした。具体的には「管理職が現場に入る回数」が減った 55.5%、「職員の残業時間」が減った 47.7%、「派遣・紹介にかかる費用」が減った 35.8%です。

また、カイテクが使えなくなった場合に受け入れ制限やシフトの崩壊が「確実に起きる」「おそらく起きる」と答えた事業所は 70.6%にのぼります。必要な時間だけ人手を確保できる仕組みが、職員の負担軽減とサービスの維持を支えています。

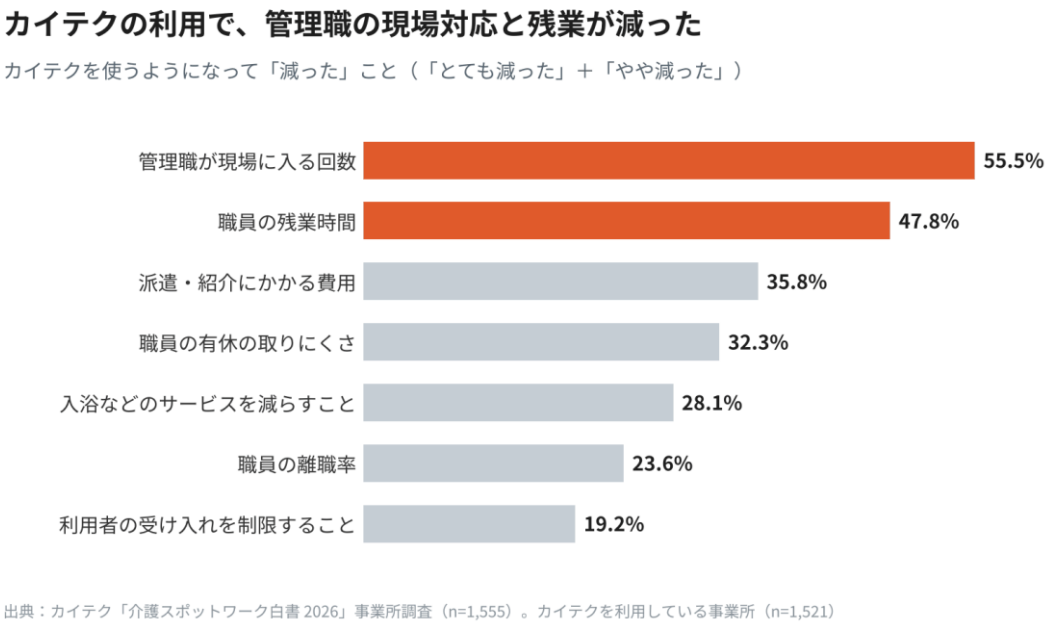


図 3-6　カイテクを使うようになって「減った」こと（「とても減った」＋「やや減った」）

CHAPTER 04

介護スポットワーカーの実像 ― 「フルタイムか離職か」の二択ではない

この章のポイント

介護スポットワーカーの中心は、経験豊富な有資格者である。好きな時間に働けることを評価し、年代や生活に合わせて働く時間を選びながら、同じ施設で継続的に働いている。

4-1　半数が介護福祉士、半数が経験 10 年以上

保有資格は介護福祉士が 49.9%で最も多く、初任者研修 34.2%、看護師・准看護師 26.4%、実務者研修 20.9%と続きます。介護現場での経験は 10 年以上が 47.9%、5 年以上では 67.9%です。年代は 40 代・50 代が 60.6%、女性が 75.9%を占めました。スポットワーカーは「未経験の手伝い」ではなく、現場を知る即戦力です。

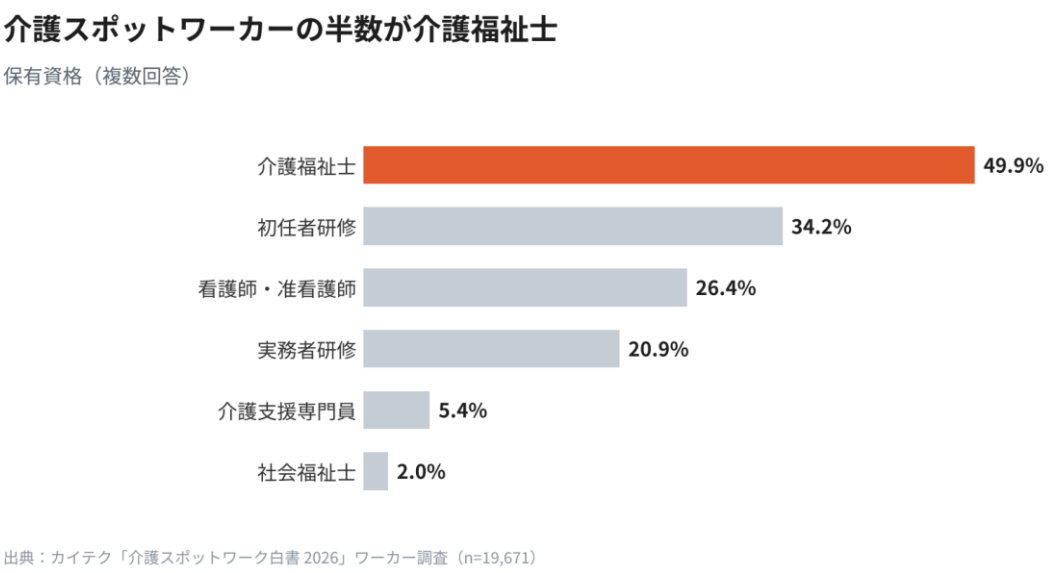


図 4-1　保有資格（複数回答）

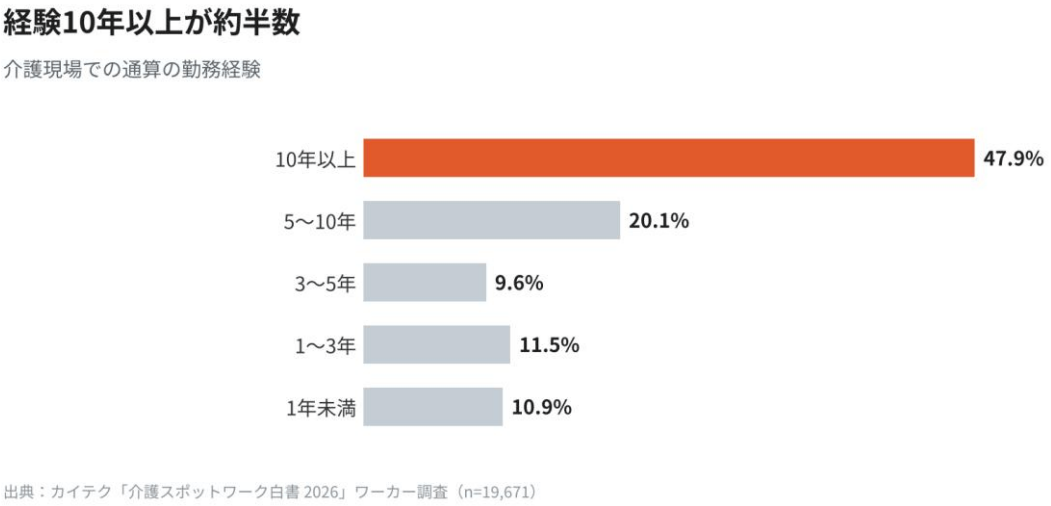


図 4-2　介護現場での通算の勤務経験

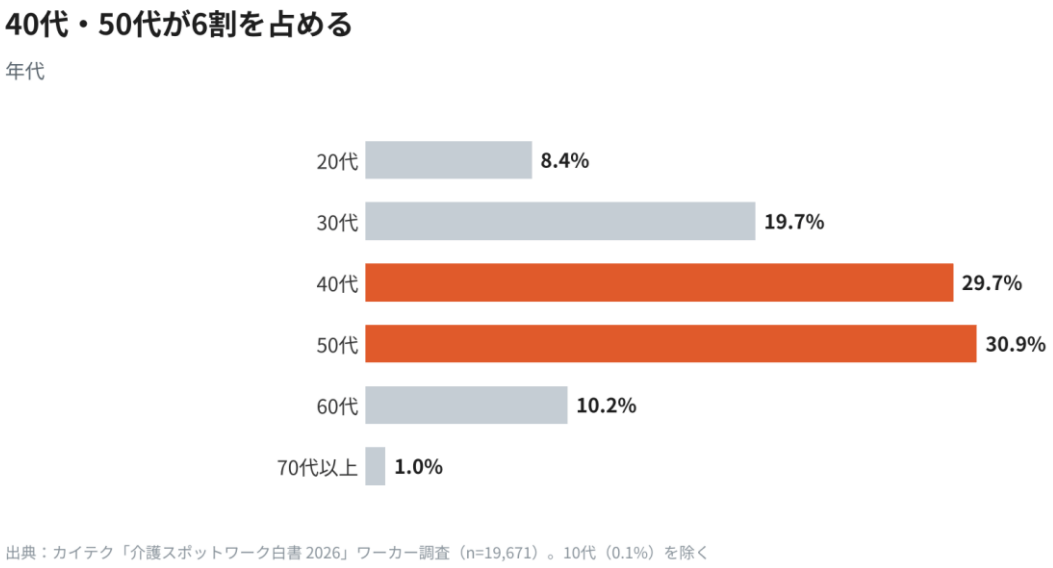


図 4-3　年代

4-2　働く目的は収入。選ぶ理由は「好きな時間だけ働ける」

カイテクで働く目的は「収入を補うため」が 85.0%で最多、「資格や経験を活かしたい」34.9%、「本業・家事・育児の合間に働く」27.6%が続きます。スポットワークを選ぶ理由は「好きな日・時間だけ働ける」が 89.8%と突出しており、「いろいろな施設を経験できる」62.0%、「職場の人間関係に縛られない」40.1%が続きました。

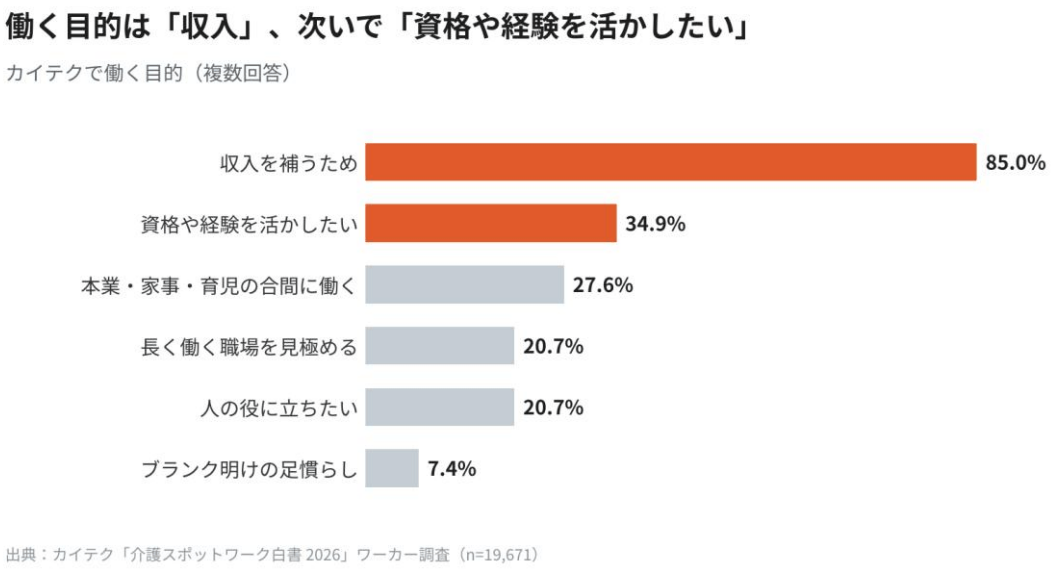
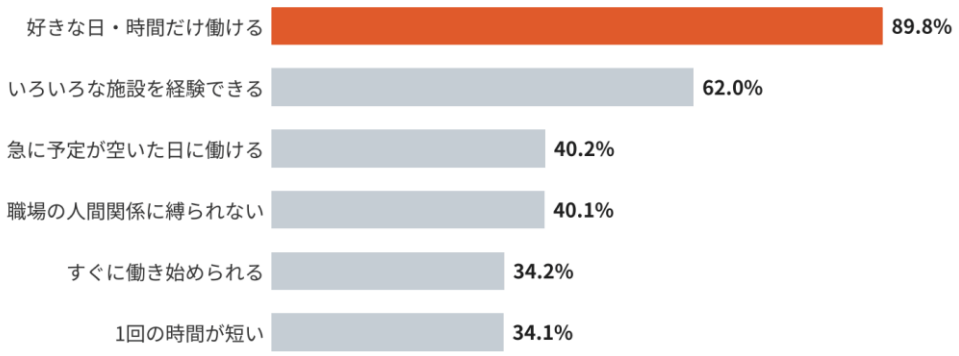


図 4-4　カイテクで働く目的（複数回答）

9割が「好きな日・時間だけ働ける」ことを評価

スポットワークを選ぶ理由（複数回答）



出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」ワーカー調査（n=19,671）

図 4-5　スポットワークを選ぶ理由（複数回答）

4-3　年代によって異なる「働ける時間」

平日に働ける時間帯は、どの年代も日中が 8 割前後ですが、20 代は夕方 43.6%・夜間 37.9%と、ほかの年代より高くなっています。60 代は日中が 82.4%と最も高く、夜間は 21.6%です。また、月に働ける回数（回答者全体）は 60 代が平均 7.2 回と最も多くなりました。年代ごとの「働ける時間」を組み合わせることで、1 日の時間帯をカバーできます。

20代は夕方・夜間、60代は日中に働ける人が多い

年代別の、平日に働ける時間帯（複数回答）

	早朝	日中	夕方	夜間
20代（n=1,656）	31%	78%	44%	38%
30代（n=3,883）	27%	79%	36%	32%
40代（n=5,839）	26%	79%	33%	28%
50代（n=6,072）	28%	78%	35%	28%
60代（n=2,011）	25%	82%	31%	22%

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」ワーカー調査（n=19,671）

図 4-6　年代別の、平日に働ける時間帯（複数回答）

4-4　働いて起きた変化：施設の働き方を知り、収入が増えた

カイテクで働いて起きた変化は、「いろいろな施設の働き方を知れた」68.5%、「収入が増えた」49.8%が上位でした。月収が増えた人は 84.3%で、3 万円以上増えた人は全体で 33.0%、月 6 回以上働く人では 73.4%にのぼります。

また、カイテクで働き始める前に介護の仕事から離れていた人（回答者の 30.4%）のうち、34.5%が「介護の仕事に戻るきっかけになった」または「ブランクへの不安が減った」と答えました。スポットワークは、介護の仕事に戻る入口にもなっています。

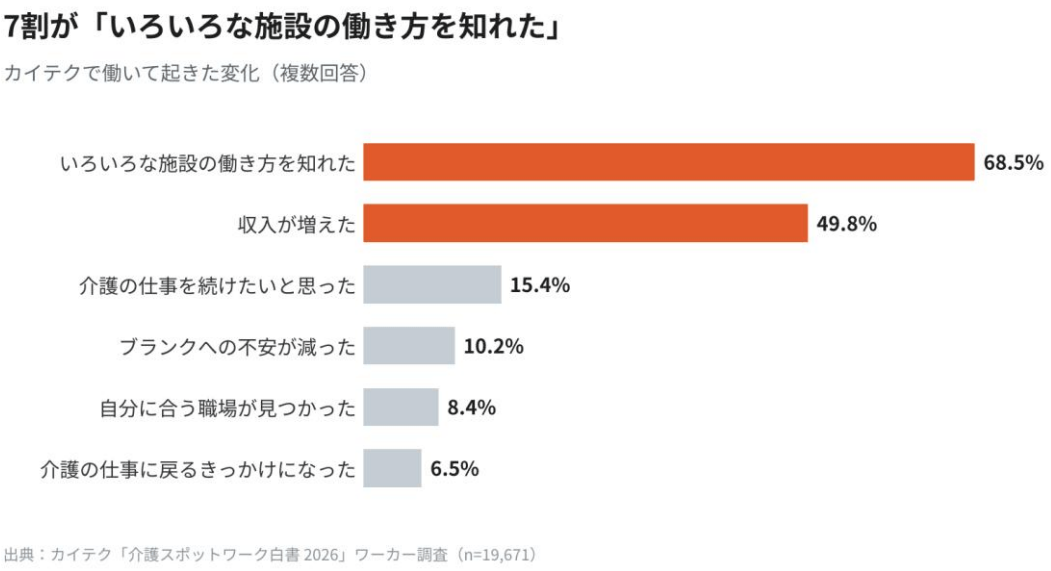


図 4-7　カイテクで働いて起きた変化（複数回答）

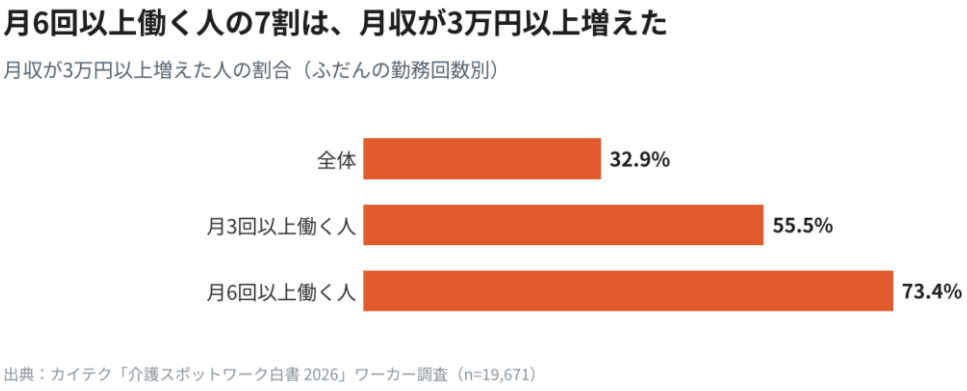


図 4-8　月収が 3 万円以上増えた人の割合（ふだんの勤務回数別）

4-5　スポットなのに「顔なじみ」

同じ施設で 2 回以上働いた人は 78.2%、10 回以上も 28.6%いました。理由は「仕事の流れがわかっている」81.6%、「通いやすい」67.7%、「職員と顔なじみになった」47.5%です。施設と働き手の間に、雇用契約とは別の「顔なじみの関係」が生まれています。

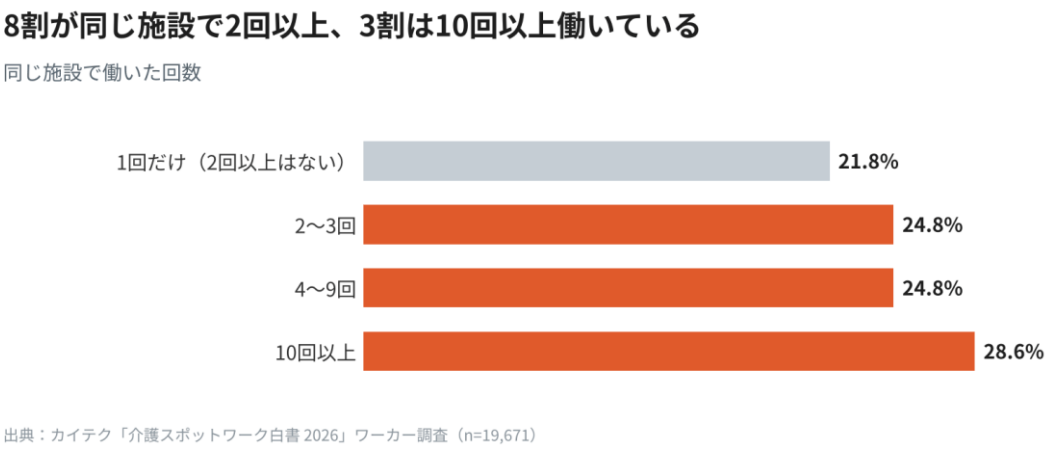


図 4-9　同じ施設で働いた回数

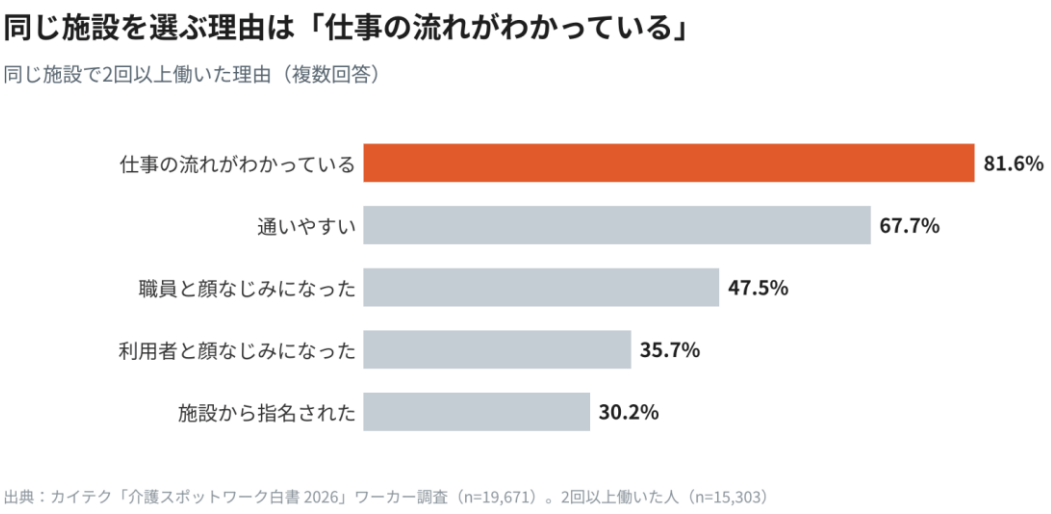


図 4-10　同じ施設で 2 回以上働いた理由（複数回答）

CHAPTER 05

有資格者は「何時間なら」働けるか

この章のポイント

常勤を選ばない有資格者も、時間と条件が合えば現場で働く意思がある。1 回 4〜6 時間、月に数回という「時間」で捉えると、まだ使われていない働く力が見えてくる。

5-1　常勤を選ばない理由

介護職の常勤以外で働く人（n=11,182）に常勤を選ばない理由を聞くと、「本業がある」33.9%、「体力的にきつい」31.2%、「シフトの融通がきかない」28.2%、「職場の人間関係」25.1%、「家庭と両立しにくい」25.2%が上位でした。「給与が仕事に見合わない」は 24.8%です。給与だけでなく、時間の拘束や働き方の柔軟性が、常勤から離れる大きな理由になっています。

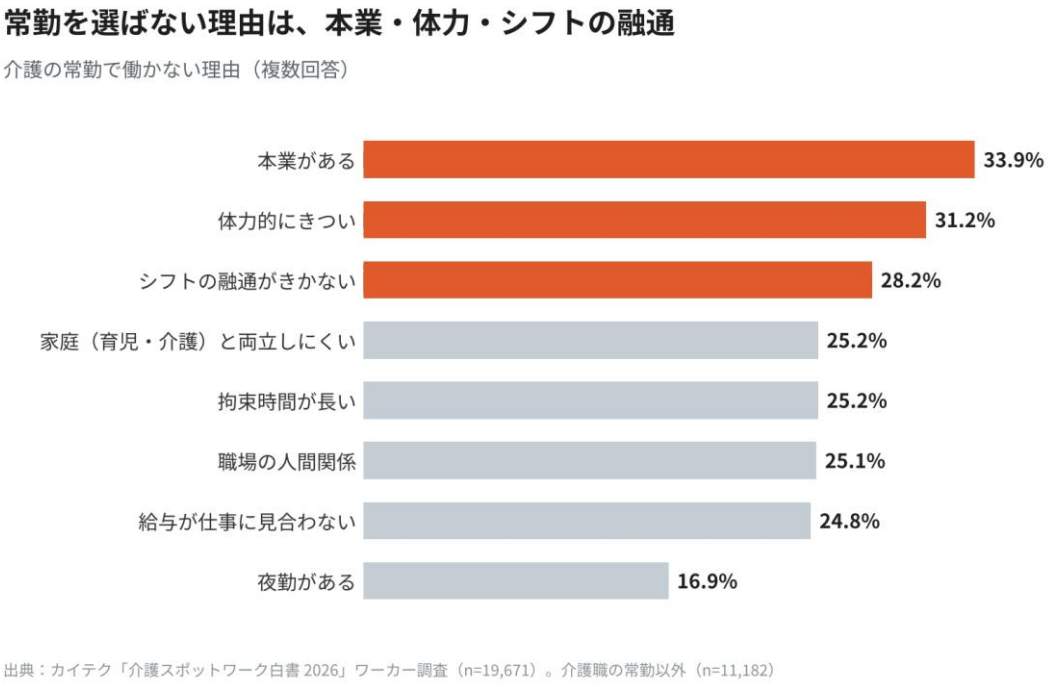


図 5-1　介護の常勤で働かない理由（複数回答）

5-2　1 回何時間なら働けるか

1 回に無理なく働ける時間は「4〜6 時間」が 32.8%で最も多く、2〜8 時間が 81.2%、6 時間以下が 58.1%でした。介護職の常勤以外の人に限っても、4〜6 時間が 35.8%で最多です。「1 日 8 時間」では難しくても、「4〜6 時間」なら働ける人が多くいます。

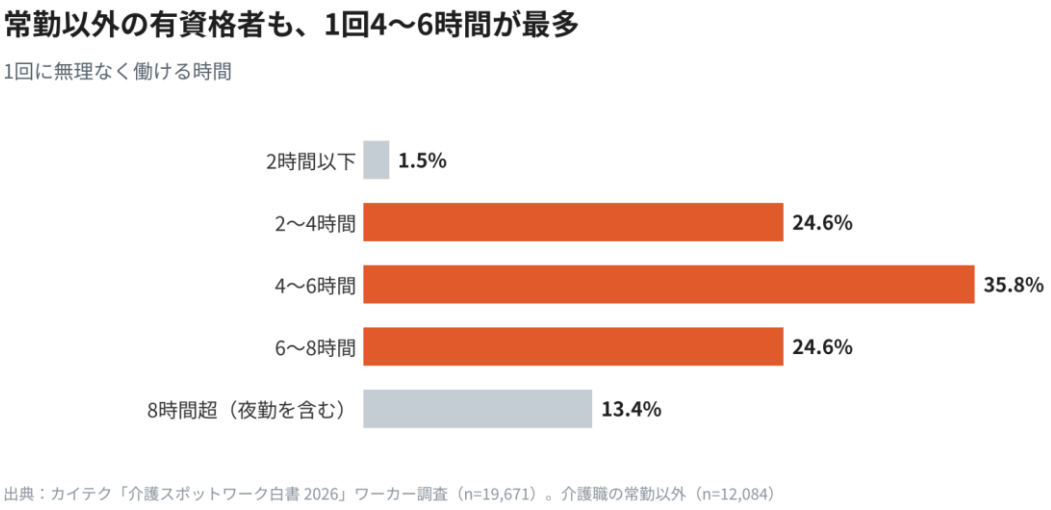


図 5-2　1 回に無理なく働ける時間（介護職の常勤以外）

5-3　今より増やしたい人は、月約 25 時間を追加で働ける

介護の仕事をする時間を「今より増やしたい」と答えた人は 6,743 人（34.3%）です。この人たちの今の勤務回数は月平均 3.8 回、働ける回数は月平均 7.2 回でした（定義は下の注と巻末「用語の定義」）。働く回数を、今のおよそ 2 倍まで増やせることになります。

この人たちが追加で働ける時間を「（働ける回数 − 今の回数）× 1 回あたりの時間」で推計すると、1 人あたり月平均 24.9 時間です。

働き方別では、介護職のパート・非常勤（月 30.1 時間）と、家事・育児などに専念している人（29.7 時間）が多く、介護職の常勤の人も本業とは別に 23.2 時間を追加で働けると答えています。

※今の回数＝「直近 3 か月の間に、カイテクで働いた回数は 1 か月あたり平均で何回くらいですか」、働ける回数＝「介護の仕事で、月に何回までなら無理なく働けますか」、1 回あたりの時間＝「介護の仕事で、1 回あたり何時間までなら無理なく働けますか」。選択肢を代表値（例：「月 3〜5 回」は 4 回、「4〜6 時間」は 5 時間）に置き換えた推計値です。今の 1 回あたりの勤務時間は聞いていないため、1 回あたりの時間で代用しています。

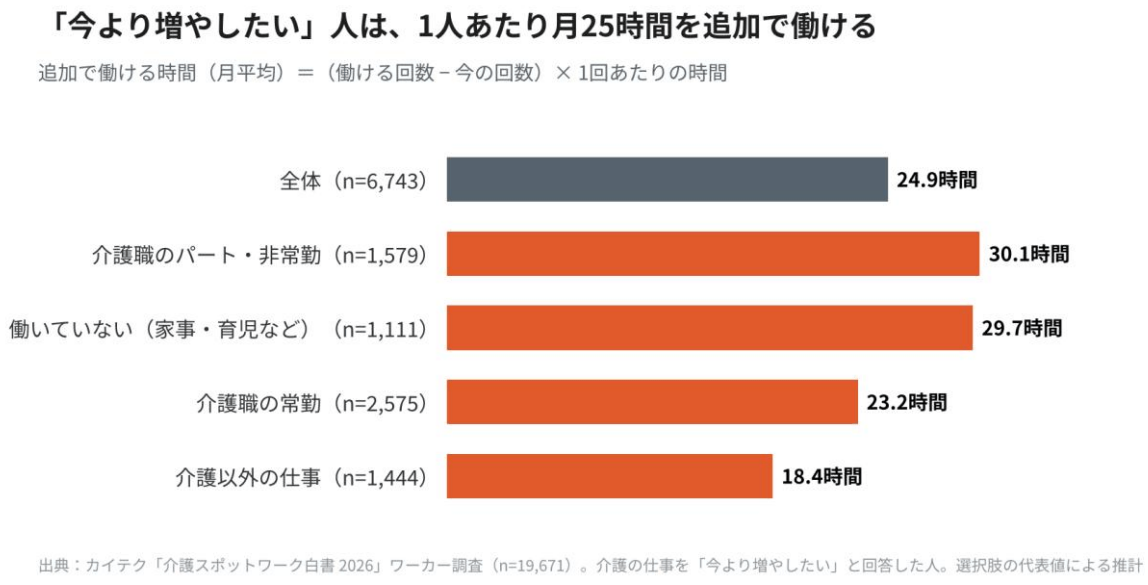


図 5-3　「今より増やしたい」人が追加で働ける時間（月平均、働き方別）

5-4　働ける条件は「時間を選べる」「近い」「すぐ決まる」

何日前までに決まれば働けるかを聞くと、「当日」「前日まで」が 38.2%、「2〜3 日前まで」を含めると 68.0%でした。働くための条件は「働く日時を自分で選べる」74.7%、「自宅から近い」74.7%、「初めてでも教えてもらえる」52.7%が上位で、通勤時間は 30 分以内を希望する人が 63.6%でした。短時間化だけでなく、「選べること」と「近いこと」が働く鍵になります。

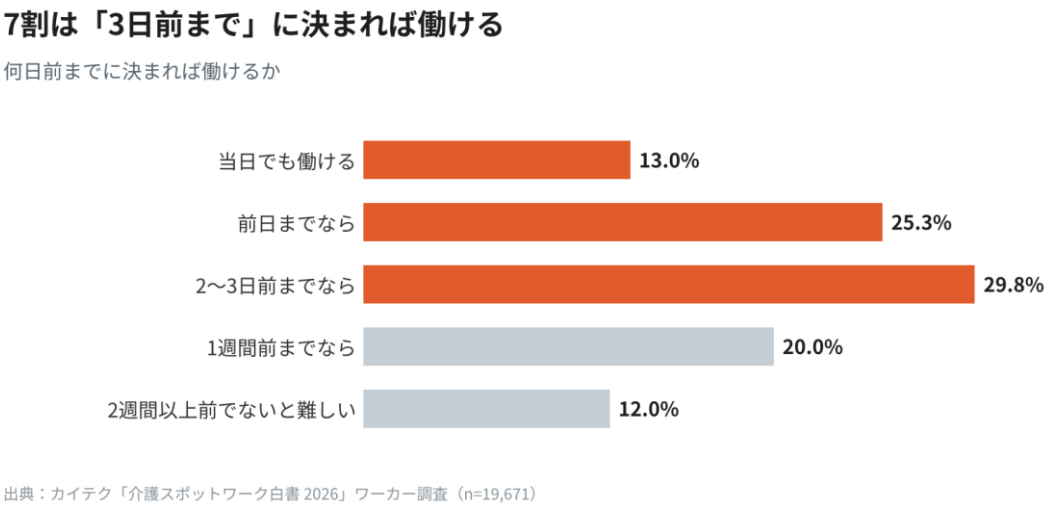


図 5-4　何日前までに決まれば働けるか

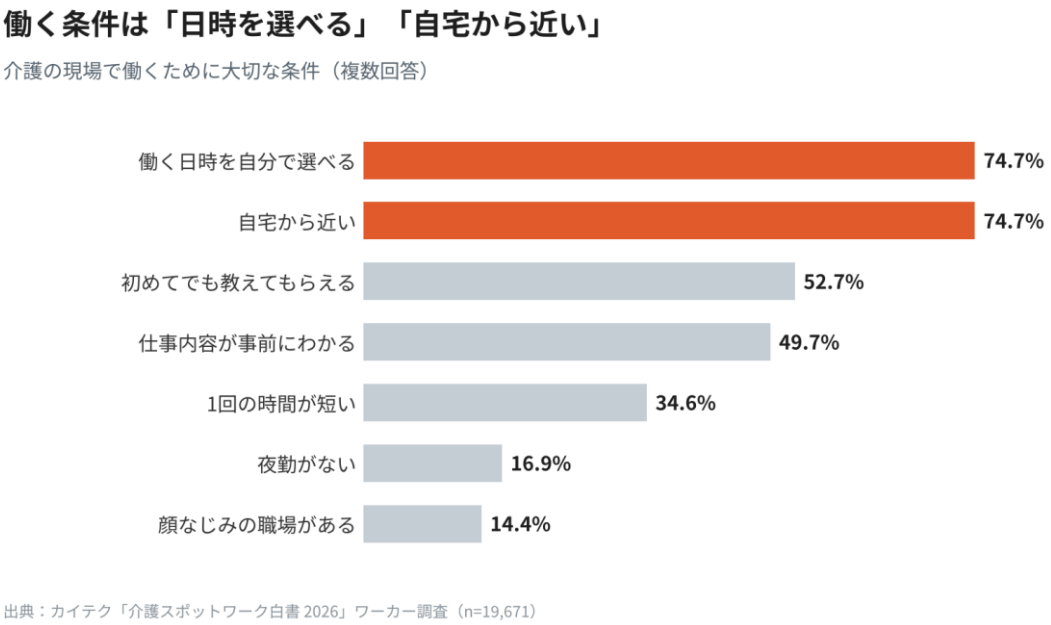


図 5-5　介護の現場で働くために大切な条件（複数回答）

CHAPTER 06

スポットワークは採用の入口になる

この章のポイント

スポットワークは穴埋めにとどまらず、「一緒に働いてから雇う」採用の入口になっている。利用期間が長いほど長期雇用につながり、ミスマッチも少ない。

6-1　1 年以上使う法人の 7 割が、長期雇用につなげている

カイテクを利用している事業所（1,521 カ所）に聞くと、カイテクの利用場面は「新しい人材を見つけるため（採用の入口）」が 54.0%で最も多く、スポットワークが採用の手段として使われていることがわかります。

カイテク経由で長期雇用（正社員・パート・契約社員）した事業所は 41.9%（正社員 16.0%、パート・契約社員 25.8%）、「長期雇用したいがまだ実現していない」も 54.4%ありました。法人単位（1,145 法人）で利用期間別に見ると、長期雇用した割合は利用 3 か月未満の 8.6%から、1〜2 年で 64.5%、2 年以上で 77.6%に高まり、1 年以上利用の法人では 70.2%でした。

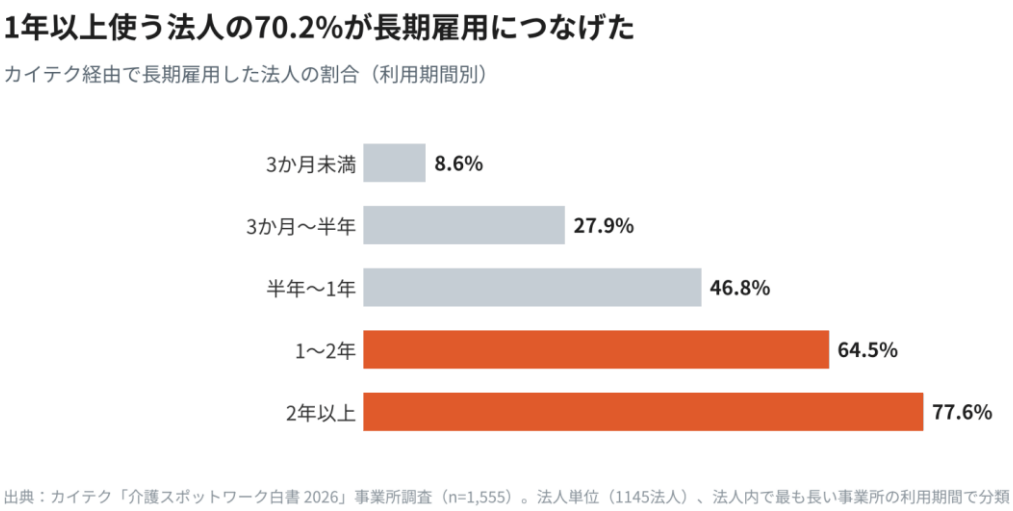


図 6-1　カイテク経由で長期雇用した法人の割合（利用期間別）

6-2　決め手は「仕事ぶりを事前に見られた」

長期雇用した事業所（n=626）に決め手を聞くと、「仕事ぶりを事前に見られた」77.3%、「本人から希望があった」71.4%、「職員との相性がよかった」50.5%が上位でした。通常の採用と比べたミスマッチは「少なかった」が 62.7%、「多かった」は 4.3%にとどまります。一緒に働いてから雇うことで、双方が納得した採用ができています。

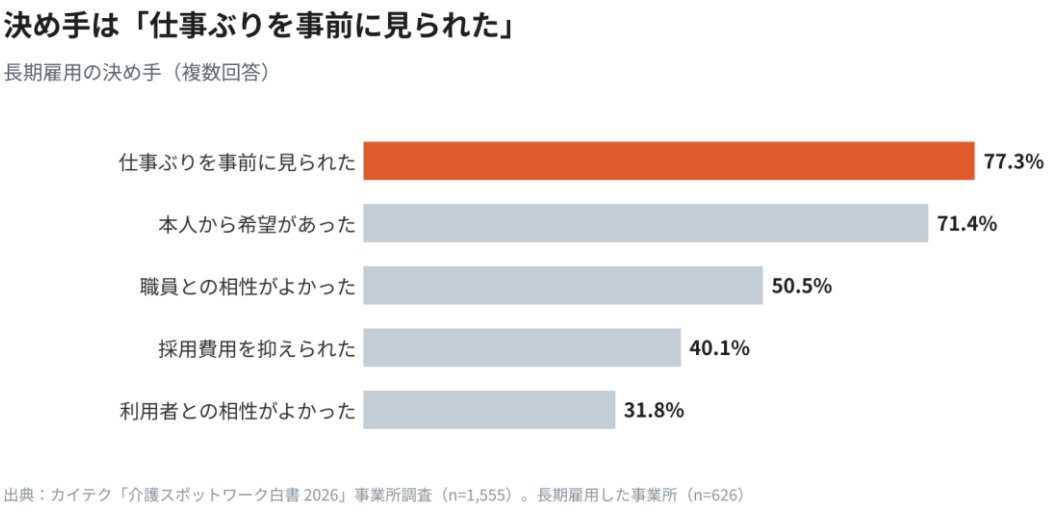


図 6-2　長期雇用の決め手（複数回答）

6-3　長期雇用時の待遇

カイテク経由で長期雇用した、または長期雇用したい事業所（n=827）が提示する（予定の）待遇は、年収 300 万円以上が 75.6%、月給 22 万円以上が 59.4%、賞与 1 か月以上が 82.4%でした。

年収	割合
250 万円未満	3.7%
250〜300 万円	20.7%
300〜350 万円	35.7%
350〜400 万円	25.4%
400 万円以上	14.5%

表 6-1　長期雇用時に提示する年収（n=827）

月給	割合
18 万円未満	2.4%
18〜20 万円	13.1%
20〜22 万円	25.1%
22〜25 万円	31.7%
25 万円以上	27.7%

表 6-2　長期雇用時に提示する月給（n=858）

6-4　ワーカー側も「雰囲気がわかる職場」で働きたい

ワーカーのうち、働いた施設で長期雇用として働きたい人は 22.7%でした。施設から長期雇用に誘われた経験がある人は 31.3%（実際に雇用された人 9.8%）です。長期で働くときに重視することは「働いてみて職場の雰囲気がわかっている」71.7%が最も多く、「給与・待遇」69.0%を上回りました。働く側にとっても、スポットワークは職場を見極める期間になっています。

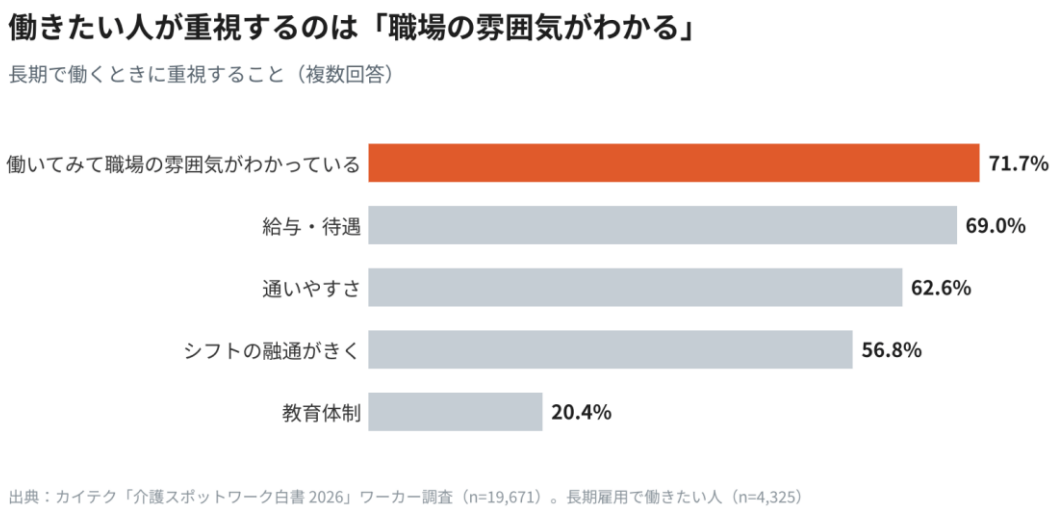


図 6-3　長期で働くときに重視すること（複数回答）

6-5　短時間勤務の受け入れは 6 割

短時間勤務（1 回 2〜4 時間など）のスタッフを「すでに受け入れている」「受け入れており今後増やしたい」事業所は 60.8%、「受け入れを検討している」も 25.9%ありました。受け入れの課題は「シフト管理が煩雑になる」43.9%、「任せられる仕事を切り出しにくい」40.7%、「教育・引き継ぎの手間」38.9%で、業務を時間単位で切り出す工夫が求められています。

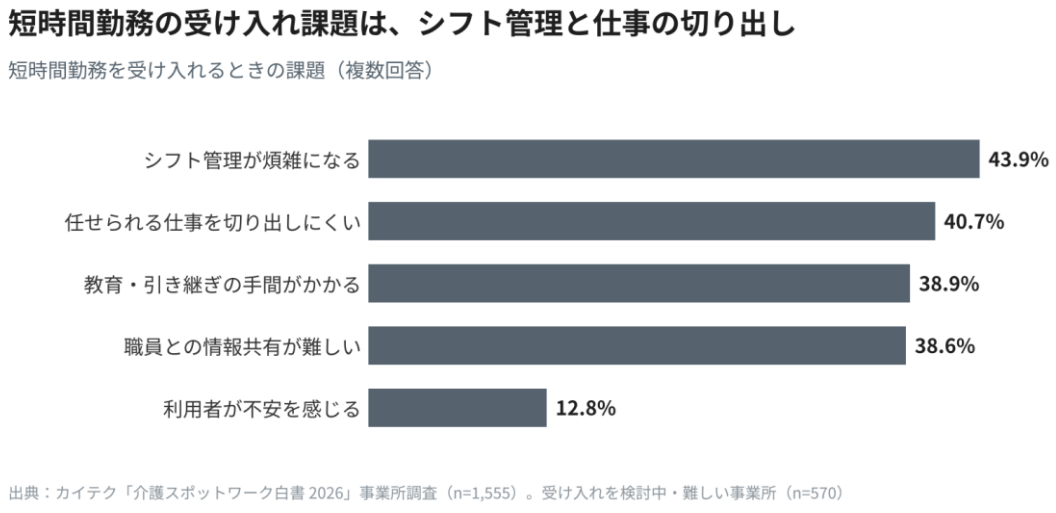


図 6-4　短時間勤務を受け入れるときの課題（複数回答）

CHAPTER 07

業界特化型スポットワークの役割

この章のポイント

介護の現場では、資格・経験のある人が集まる業界特化型のスポットワークが選ばれている。事業所・ワーカーともに、業界特化型は介護業界と利用者に良い影響を与えていると評価している。

7-1　事業所は「人材の質」で業界特化型を選んでいる

事業所の 80.2%が介護・医療特化型のスポットワークだけを利用していました。業界特化型について「資格・経験を持つ人が多い」と答えた事業所は 78.9%（総合型 14.9%）、「専門性の高い業務も任せられる」は 48.5%（同 7.3%）でした。総合型を使わない理由は「有資格者・経験者が来るかわからない」60.3%が最も多くなっています。

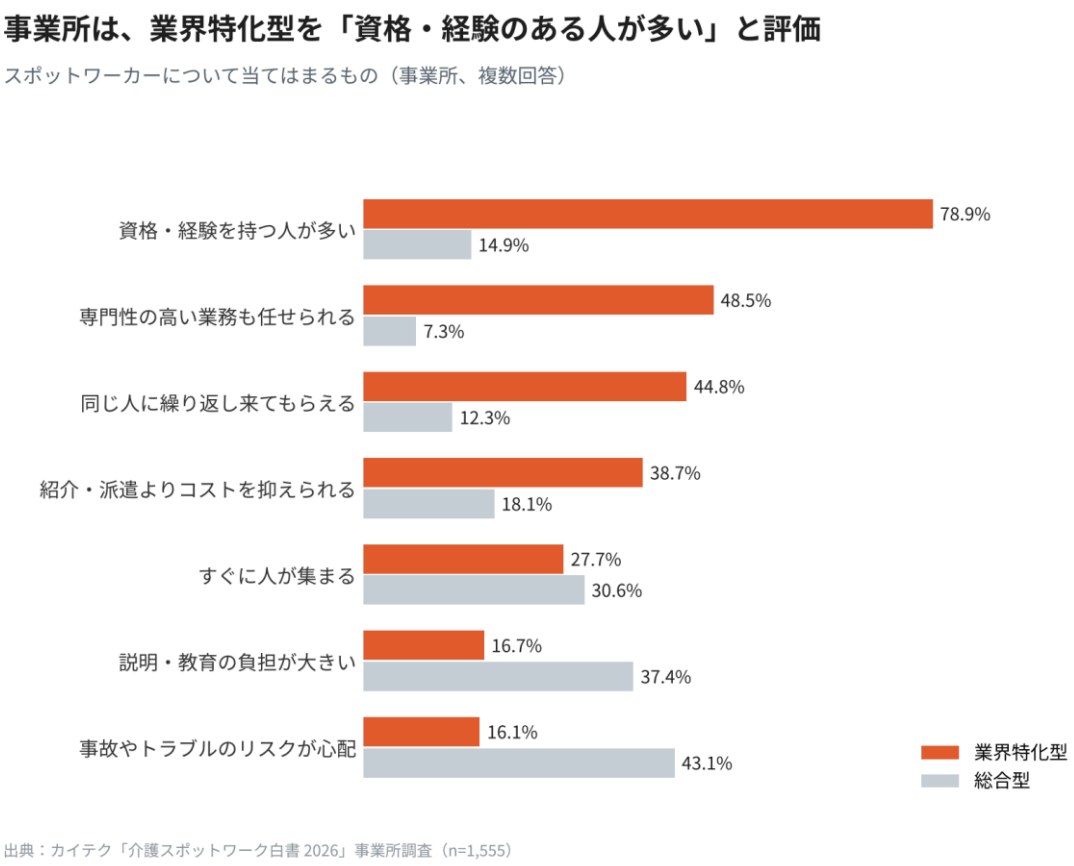


図 7-1　スポットワーカーについて当てはまるもの（事業所、複数回答）

7-2　ワーカーも「専門性」を感じている

ワーカーの 64.0%が介護・看護特化型だけを利用しており、介護福祉士では 67.3%にのぼります。業界特化型で働く人について「専門性がありそう」と答えた人は 74.3%（総合型で働く人 19.6%）、「責任感がありそう」は 60.8%（同 24.5%）でした。サービスのイメージでも、業界特化型は「待遇がよい」52.1%（総合型 24.3%）と評価されています。

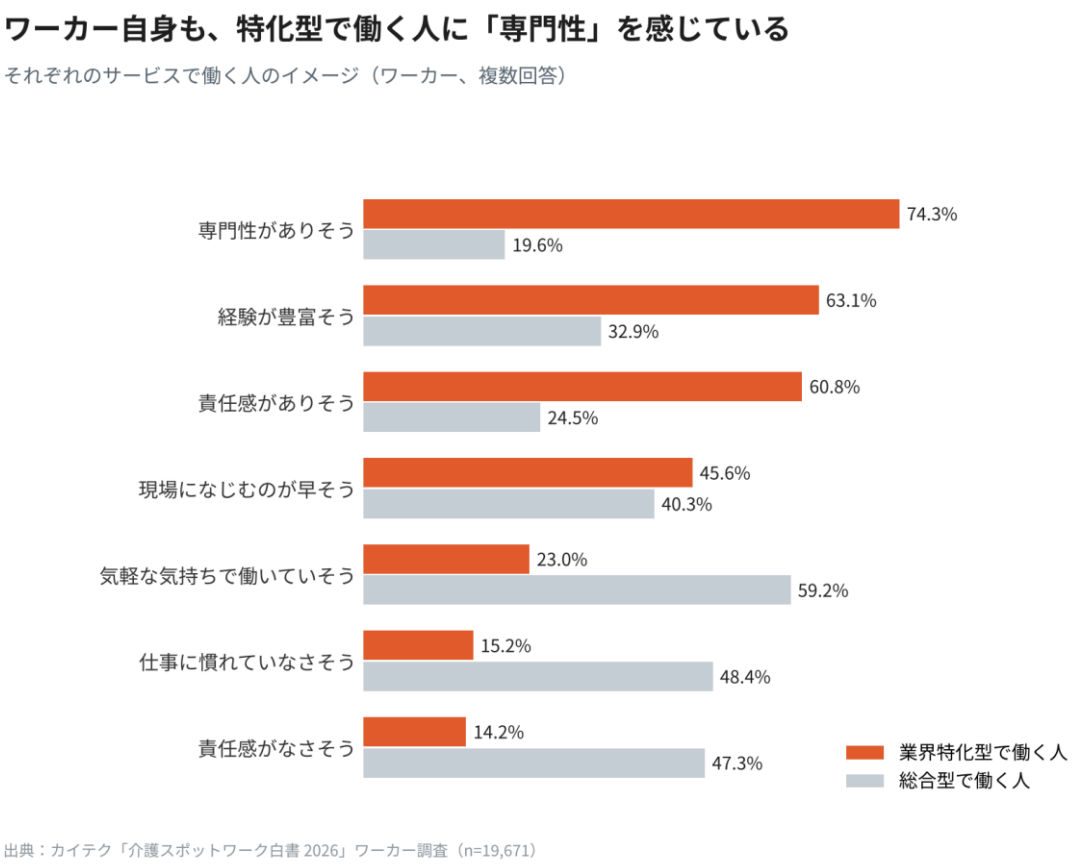
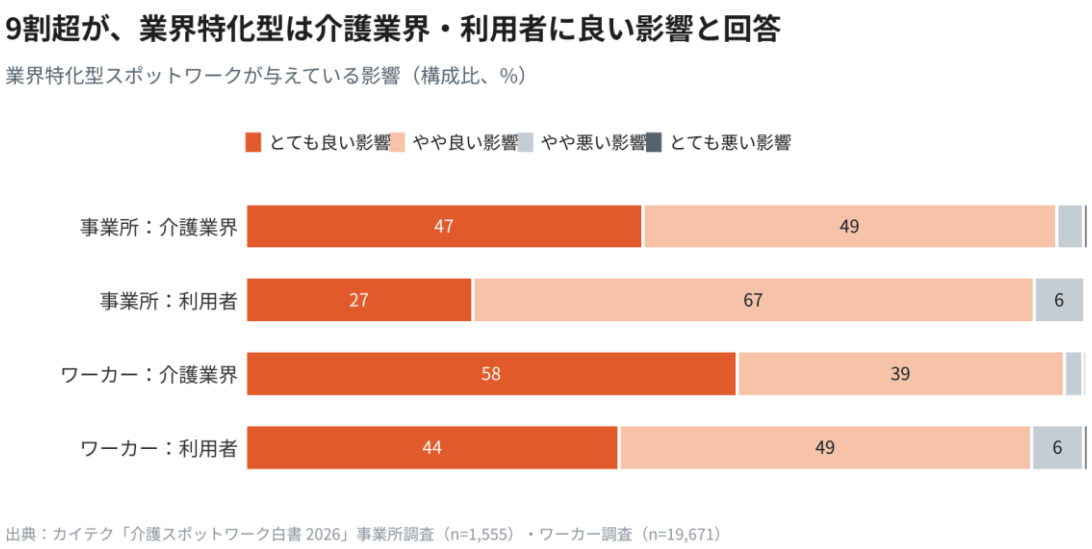


図 7-2　それぞれのサービスで働く人のイメージ（ワーカー、複数回答）

7-3　介護業界・利用者への影響

業界特化型のスポットワークが介護業界に「良い影響を及ぼしている」と答えたのは、事業所の96.4%、ワーカーの 97.4%でした。利用者への影響についても、事業所の 93.7%、ワーカーの93.4%が良い影響と答えています（選択肢は「とても良い／やや良い／やや悪い／とても悪い」の 4択）。



出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」事業所調査（n=1,555）・ワーカー調査（n=19,671）

図 7-3　業界特化型スポットワークが与えている影響（構成比）

CHAPTER 08

結論：介護の需給を「時間」で合わせる

この章のポイント

介護現場が人手を求める時間と、有資格者が働ける時間を突き合わせると、両者はほぼ重なる。「人がいない」のではなく「時間が合っていない」。スポットワークは、その時間を合わせる仕組みである。

8-1　「求める時間」と「働ける時間」はほぼ重なる

事業所が人手不足を感じる時間帯と、ワーカーが働ける時間帯を並べると、平日の日中は 68.0%対 79.0%、夕方は 39.0%対 34.7%、早朝は 31.0%対 26.9%、夜間は 20.8%対 28.7%と、ほぼ同じ形をしています。土日祝も同様です。

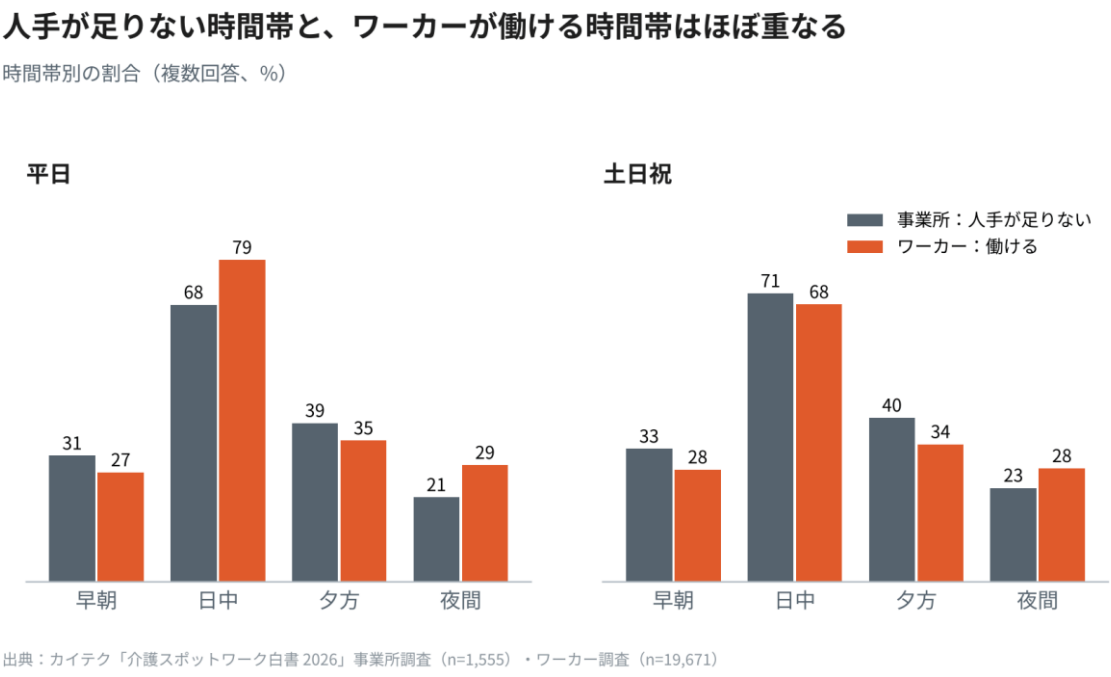


図 8-1　人手が足りない時間帯と、ワーカーが働ける時間帯（複数回答）

8-2　勤務の長さも重なる

1 回の勤務の長さも、事業所が助かる長さは 2〜8 時間が 89.6%、ワーカーが無理なく働ける長さは 2〜8 時間が 81.2%で重なります。8 時間超（夜勤を含む）は事業所の 7.1%に対してワーカーは 17.4%で、夜勤の担い手にはむしろ余力があります。

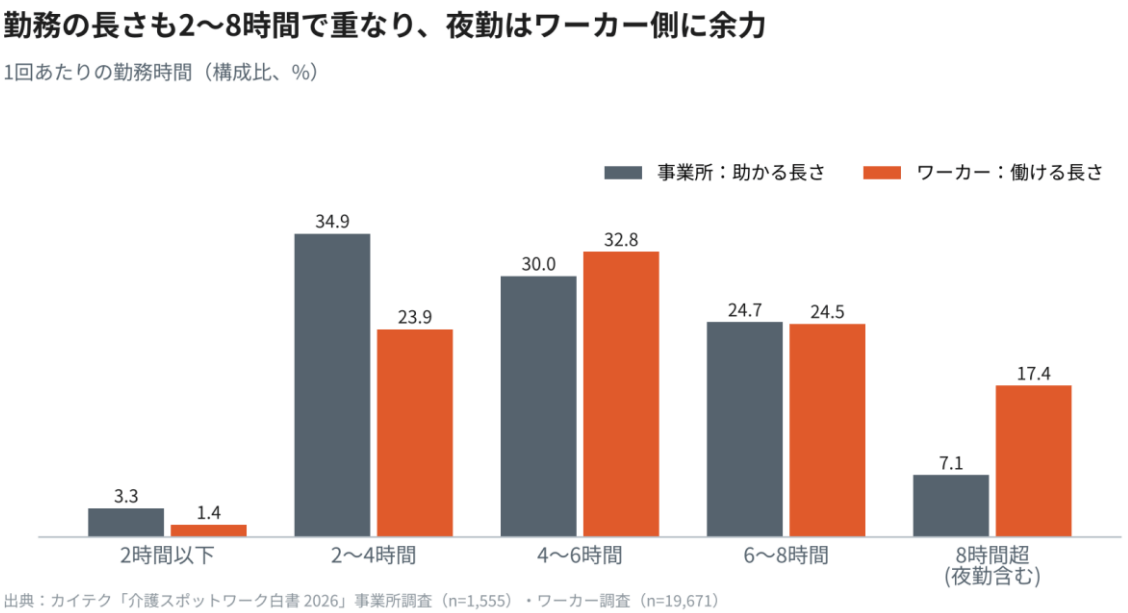


図 8-2　1 回あたりの勤務時間：事業所が助かる長さとワーカーが働ける長さ（構成比）

8-3　時間を合わせれば、まだ働ける

介護の仕事を「今より増やしたい」ワーカーは、今の月平均 3.8 回から月 7.2 回まで働く回数を増やせ、1 人あたり月 24.9 時間を追加で働けると答えています。一方、地方の早朝のように、時間帯によっては需給の差が大きい地域もあります。人手不足を「人数」ではなく「時間」で測ることで、どこに、いつ、どれだけの人手を届ければよいかが見えてきます。

APPENDIX

調査概要

調査	対象	期間・方法・回答数
事業所調査	介護事業所の管理者・採用担当者など（カイテクを利用していない事業所を含む）	2026 年 10 月 22 日〜27 日／インターネット調査／n=1,555
ワーカー調査	カイテクに登録しているワーカー	2026 年 10 月 22 日〜27 日／インターネット調査／n=19,671

本白書の数値は、介護事業所（カイテクを利用していない事業所を含む）と、カイテクに登録しているワーカーの回答に基づくもので、日本の介護業界全体を示すものではありません。構成比は小数点第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合があります。複数回答の設問は、回答者数に対する割合です。条件付きの設問は、該当する回答者のみで集計しています。

事業所調査の回答者（サービス種別）

サービス種別	構成比
デイサービス	25.7%
特別養護老人ホーム	16.3%
グループホーム	10.7%
有料老人ホーム（住宅型）	7.4%
有料老人ホーム（介護付）	6.8%
介護以外	6.2%
介護老人保健施設	5.3%

サービス種別	構成比
訪問介護	4.1%
サービス付き高齢者向け住宅	3.6%
小規模多機能型居宅介護	3.5%
その他の介護サービス	2.9%
ショートステイ	2.3%

構成比 2%以上の種別を掲載

地方別データ（平日の時間帯）

地方	事業所数	早朝	日中	夕方	夜間	ワーカー：早朝に働ける
北海道・東北	100	40.0%	68.0%	39.0%	19.0%	27.8%
関東	632	29.1%	70.6%	38.1%	23.1%	26.5%
中部	237	37.1%	59.1%	42.2%	20.3%	25.4%
関西	341	27.6%	73.0%	37.5%	18.8%	28.4%
中国・四国	105	36.2%	63.8%	43.8%	21.9%	26.4%
九州・沖縄	140	27.1%	62.1%	37.9%	17.1%	26.9%

早朝〜夜間は、事業所が人手不足を感じる時間帯の割合。北海道・東北（100 カ所）、中国・四国（105 カ所）は事業所の回答が少ないため、幅をもってご覧ください

用語の定義

- 業界特化型：介護・医療など特定の業界に特化したスポットワークサービス。総合型は業界を問わないサービス
- 長期雇用：カイテクで勤務した人が、勤務先施設と正社員・パート・契約社員などの雇用契約を結ぶこと

- 今の勤務回数：「直近 3 か月の間に、カイテクで働いた回数は 1 か月あたり平均で何回くらいですか」への回答。選択肢を代表値（月 1 回未満＝0.5 回、月 1〜2 回＝1.5 回、月 3〜5 回＝4 回、月 6〜9 回＝7.5 回、月 10〜14 回＝12 回、月 15 回以上＝16 回）に置き換えて平均
- 働ける回数：「介護の仕事で、月に何回までなら無理なく働けますか（今の回数ではなく、働ける回数）」への回答。代表値は今の勤務回数と同じ
- 1 回あたりの時間：「介護の仕事で、1 回あたり何時間までなら無理なく働けますか」への回答。代表値は 2 時間以下＝2 時間、2〜4 時間＝3 時間、4〜6 時間＝5 時間、6〜8 時間＝7 時間、8 時間超（夜勤を含む）＝12 時間
- 追加で働ける時間：介護の仕事を「今より増やしたい」と回答した人について、1 人ずつ「（働ける回数 − 今の勤務回数）× 1 回あたりの時間」を計算し、平均した月あたりの時間。今の 1 回あたりの勤務時間は聞いていないため、1 回あたりの時間で代用

ご利用にあたって

介護職員の必要数は、厚生労働省「第 9 期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（2024 年 7 月）によります。

本白書の内容を引用・転載する際は、「出典：カイテク『介護スポットワーク白書 2026』」と明記してください。

カイテクについて

https://corp.caitech.co.jp/

本件に関するお問い合わせ

カイテク株式会社 広報担当

担当者：山本、河合

メール：pr@caitech.jp