介護スポットワーク白書 2026

介護の需給を「時間」で測る

事業所・ワーカー調査 結果報告

事業所調査	ワーカー調査	回答期間
n=1,555	n=19,671	2026年10月22〜27日

カイテク株式会社

まとめ

人手が足りない時間に、働ける有資格者がいる

1 **90.5%**

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、最も足りないのは日中（69.2%）。ワーカーが働ける時間帯も日中が79.0%で、需要と供給の時間帯が重なる。

2 **月7.2回**

経験豊富な有資格者に、働く余力がある

ワーカーの49.9%が介護福祉士、47.9%が経験10年以上。介護の仕事を「今より増やしたい」人は、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と回答（算出方法はP11）。

3 **80.6%**

カイテクで現場の負担が減った

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%、残業が減った47.7%。なくなると70.6%で受け入れ制限やシフト崩壊が起きる。

4 **70.2%**

利用が長いほど、長期雇用につながる

カイテクを1年以上使う法人の70.2%が長期雇用を実現（全法人では42.0%）。62.7%が通常の採用よりミスマッチが少ないと回答。ワーカーの78.2%は同じ施設で2回以上働いている。

5 **96%**

業界特化型は、介護業界に良い影響

業界に良い影響と答えたのは事業所の96.4%、ワーカーの97.4%。資格・経験のある人が多いことや専門性が評価されている。

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（事業所 n=1,555・ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

事業所調査｜サマリー

介護事業所の90.5%が人手不足
カイテク利用事業所の8割で、人手不足対応の負担が減った

現場の人手不足

全事業所（n=1,555）

■ 大いに不足 ■ やや不足

人手不足を感じている **90.5%**



直近1年に人手不足で起きたこと

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%

カイテクの効果

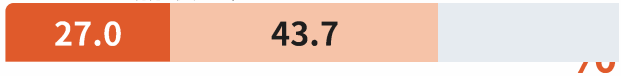
カイテク利用事業所（n=1,521）

■ 大きく／確実に ■ やや／おそらく

人手不足への対応の負担が減った **80.6%**



カイテクがなくなると、受け入れ制限やシフト崩壊が起きる **70.6**



カイテクを使って減ったこと

管理職が現場に入る回数

55.5%

職員の残業時間

47.7%

業界特化型と総合型のイメージ

スポットワーカーについて当てはまるもの（%）

■ 業界特化型 ■ 総合型

資格・経験を持つ人が多い

78.9%

14.9%

同じ人に繰り返し来てもらえる

44.8%

12.3%

専門性の高い業務も任せられる

48.5%

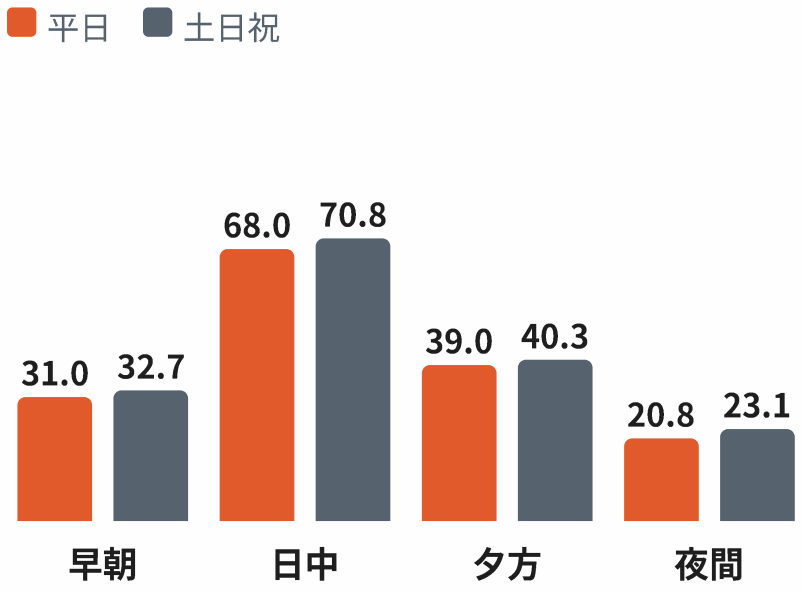
7.3%

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（介護事業所 n=1,555、2026年10月22〜27日）

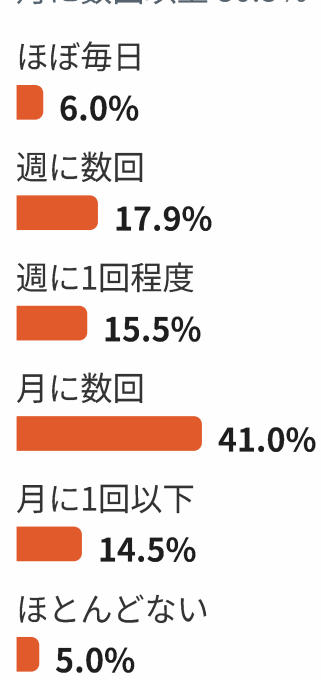
事業所調査｜人手不足の実態

人手が最も足りないのは日中。急な欠員も8割が月数回以上
助かるのは2〜8時間の勤務（89.6%）

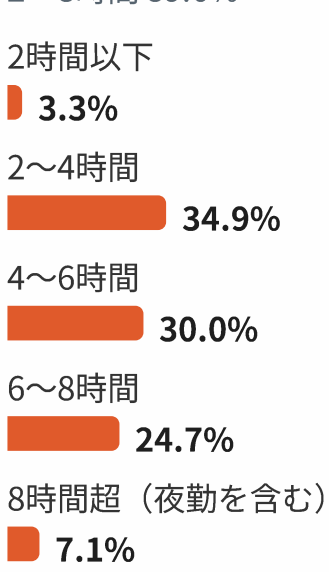
人手が足りない時間帯



急な欠員が出る頻度



助かる1回の勤務時間



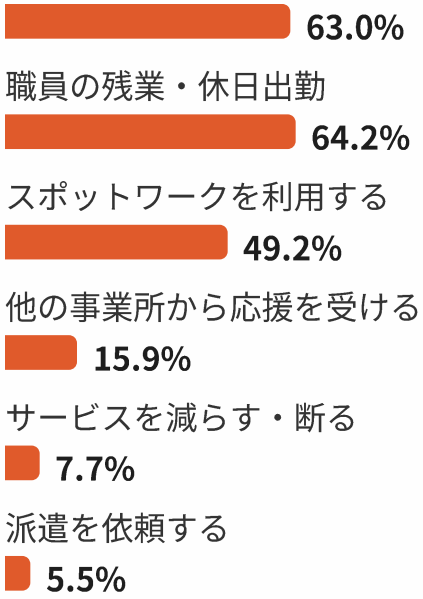
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（介護事業所 n=1,555、2026年10月22〜27日）

事業所調査｜人手不足の影響

人手不足は管理職の現場対応と残業で補われている
しわ寄せは職員の心身、そして利用者へのサービスにも

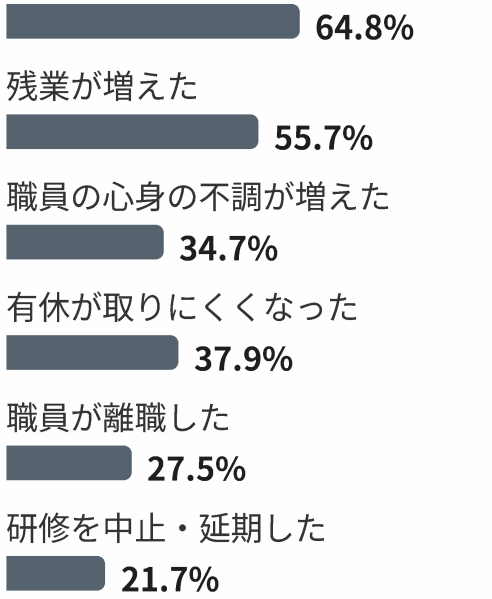
人手不足への対応

複数回答（%）



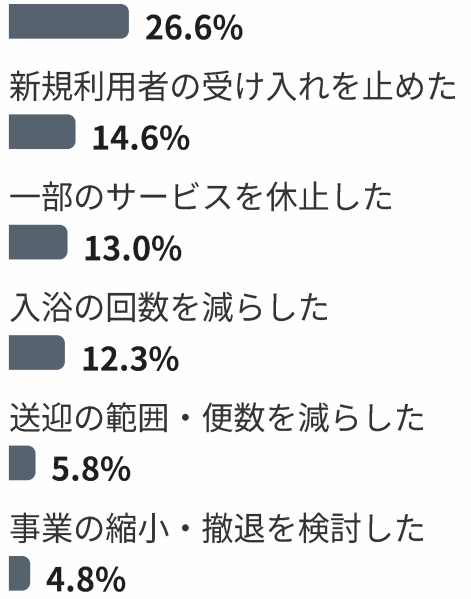
職員への影響

複数回答（%）



利用者への影響

影響があった 50.6%（複数回答）



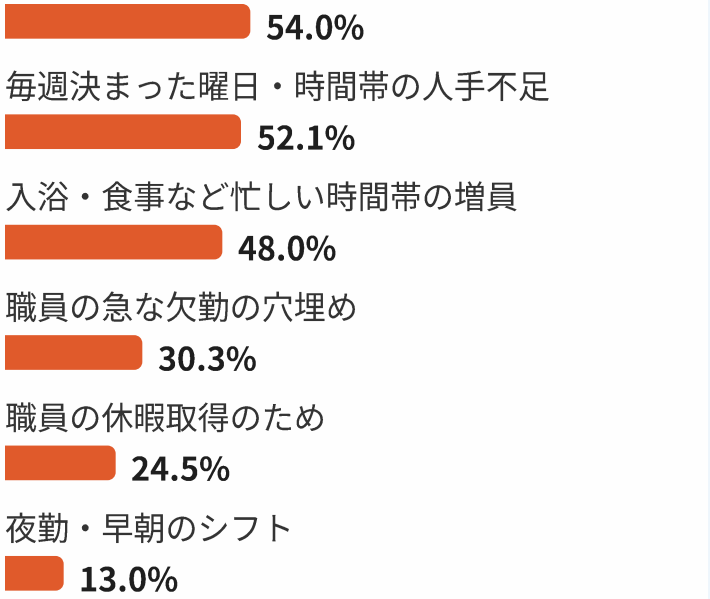
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（介護事業所 n=1,555、2026年10月22〜27日）

事業所調査｜採用の入口

利用期間が長いほど、カイテク経由の長期雇用が増える
1年以上使う法人の70.2%が長期雇用につなげている

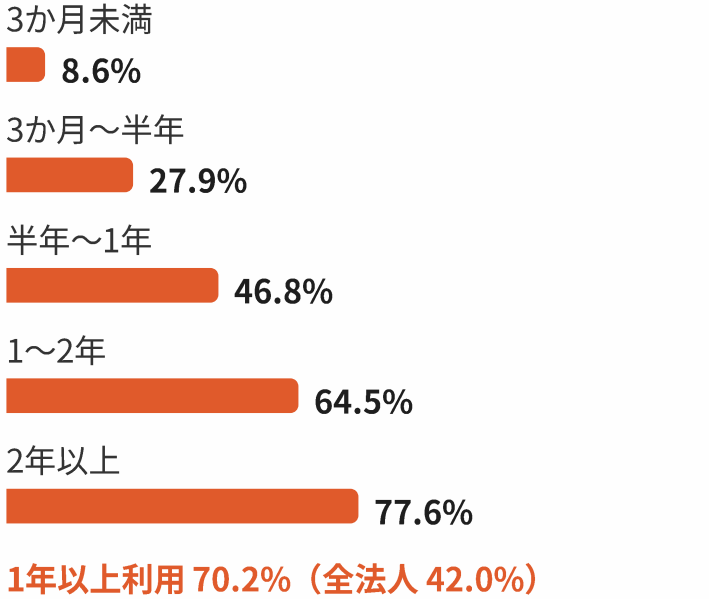
カイテクの利用場面

複数回答（利用事業所 n=1,521）



利用期間別の長期雇用（法人単位）

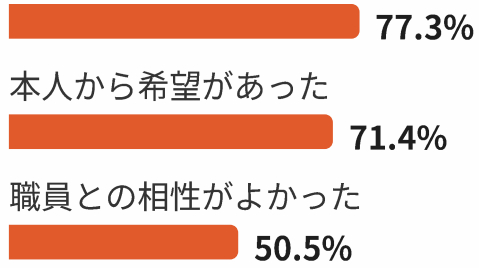
法人内で最も長い利用期間で分類（n=1,145法人）



1年以上利用 70.2%（全法人 42.0%）

長期雇用の決め手と結果

長期雇用した事業所（n=626）



62.7%
が「通常の採用よりミスマッチが少ない」

「多い」は4.3%

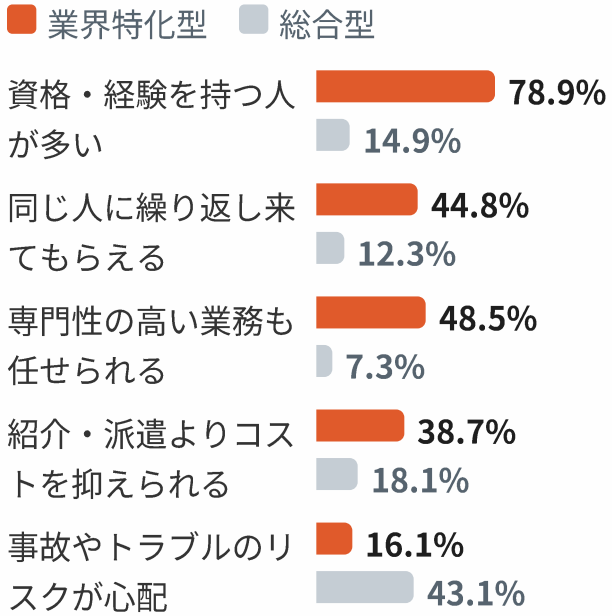
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（介護事業所 n=1,555、2026年10月22～27日）

事業所調査｜業界特化型の評価

事業所の80.2%が業界特化型だけを利用
選ばれる理由は「人材の質」

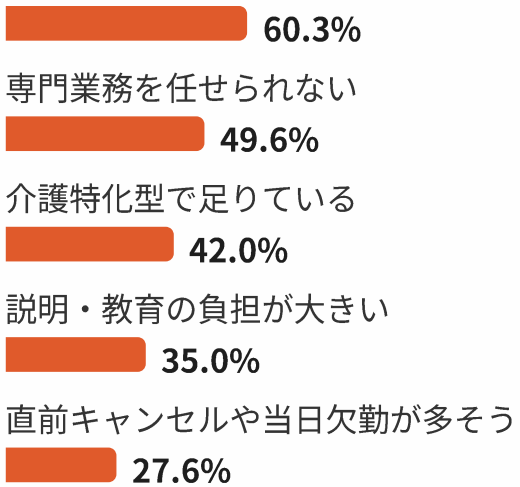
業界特化型と総合型のイメージ

当てはまるもの（%）



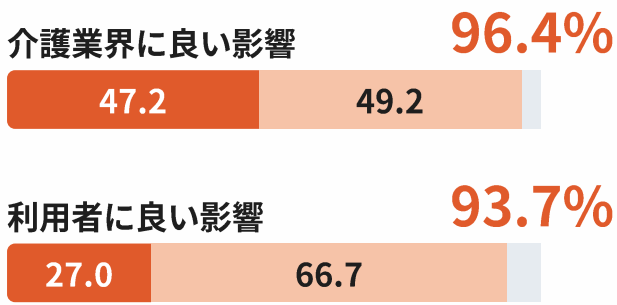
総合型を使わない理由

特化型だけを利用する事業所（n=1,223）



業界特化型の影響

濃い色＝とても良い、薄い色＝やや良い



※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

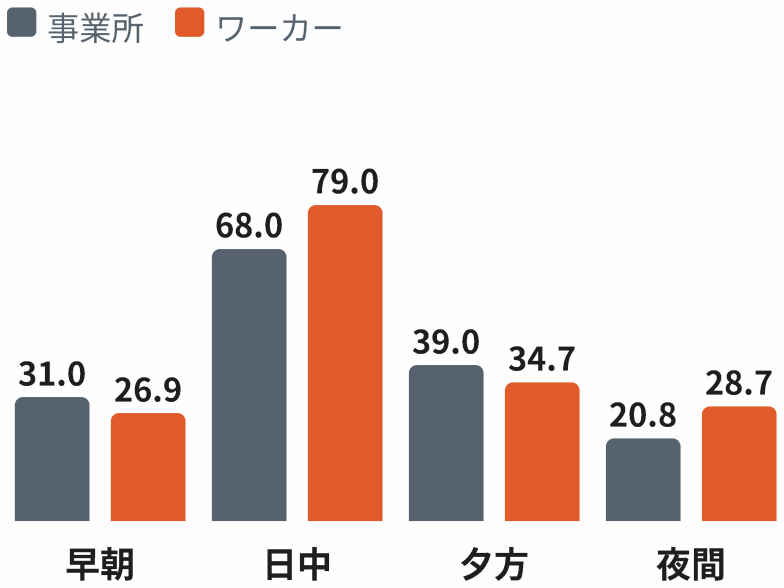
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（介護事業所 n=1,555、2026年10月22～27日）

ワーカー調査｜サマリー

ワーカーが働ける時間帯は、事業所の人手が足りない時間帯と重なる

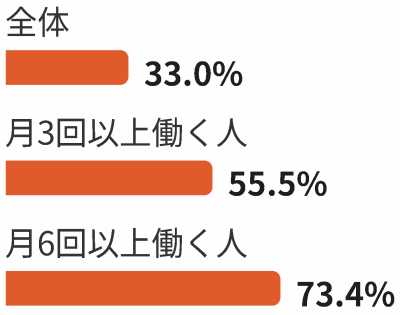
人手が足りない時間帯と、働ける時間帯（平日）

事業所＝人手が足りない、ワーカー＝働ける（%）



働く回数が多いほど、月収が増える

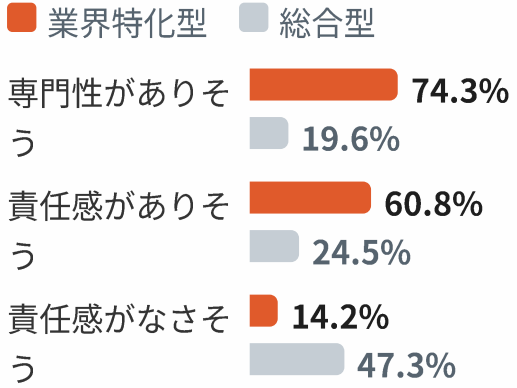
月収が3万円以上増えた人の割合（勤務回数別）



月収が増えた人は全体で84.3%

業界特化型と総合型で働く人のイメージ

それぞれのサービスで働く人について（%）



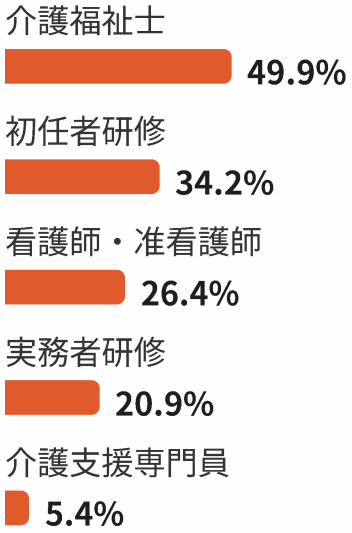
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（事業所 n=1,555・ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

ワーカー調査｜誰が働いているか

介護福祉士が49.9%、経験10年以上が47.9%
働き手の中心は経験豊富な有資格者

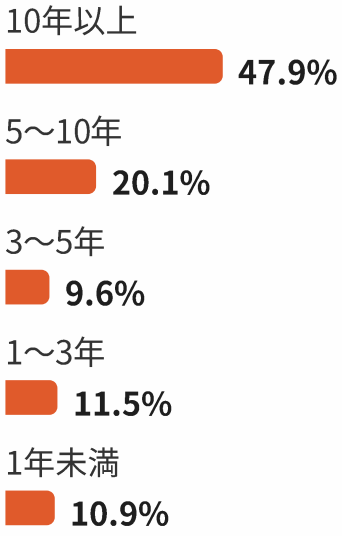
保有資格

複数回答（%）



介護の経験年数

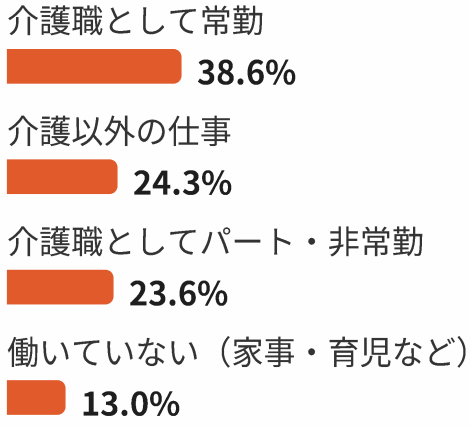
（%）



年代は40代29.7%、50代30.9%、30代19.7%

ふだんの働き方

（%）



女性が75.9%

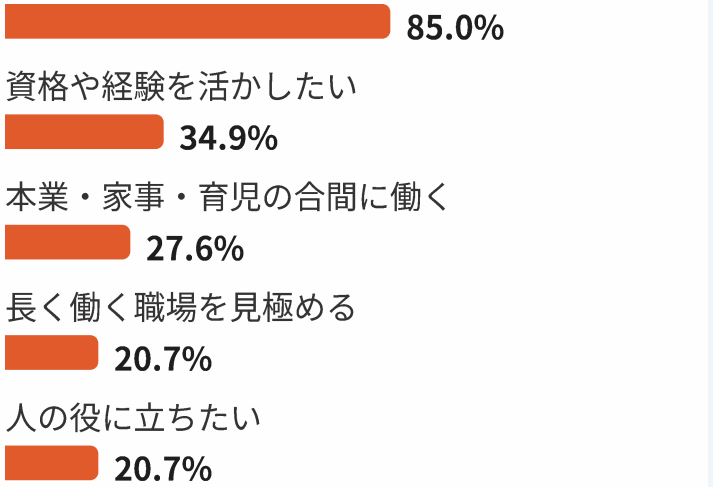
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（カイテク登録ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

ワーカー調査｜働く目的と変化

目的は収入。「好きな時間だけ」働けることが選ばれる理由
働くことで施設の働き方を知り、介護に戻るきっかけにも

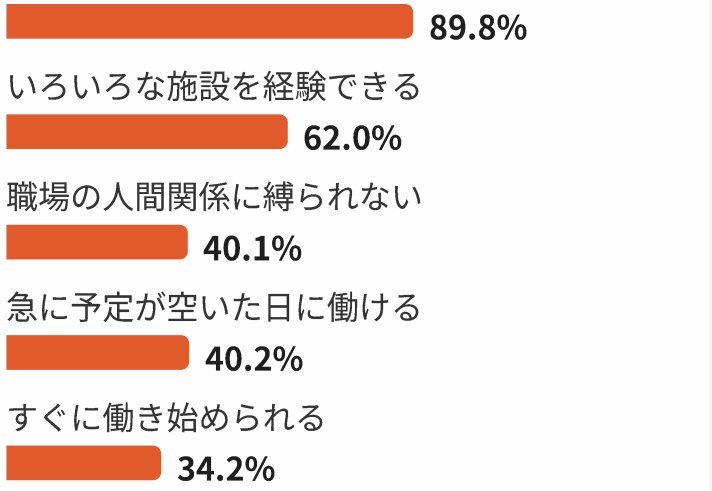
カイテクで働く目的

複数回答（%）



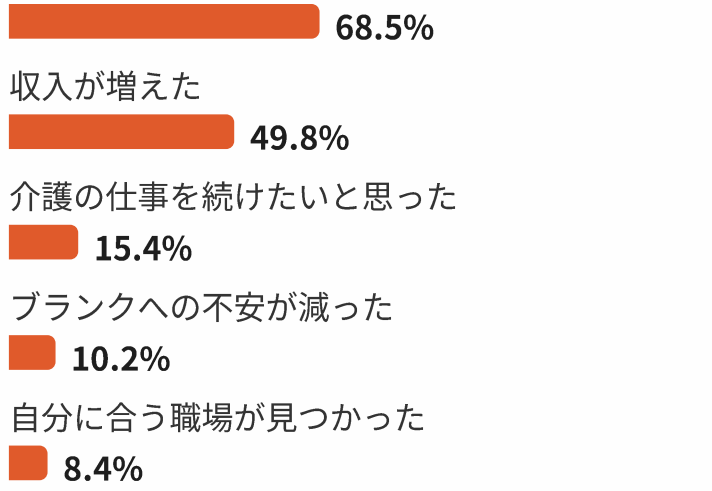
スポットワークを選ぶ理由

複数回答（%）



働いて起きた変化

複数回答（%）



ブランク・未経験の34.5%が「戻るきっかけ・不安減」

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（カイテク登録ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

ワーカー調査｜働ける時間

1回4〜6時間が最多。増やしたい人は月7.2回まで働ける
「今より増やしたい」人は1人あたり月24.9時間を追加で働ける

1回に無理なく働ける時間

2〜8時間 81.2%

2時間以下
1.4%

2〜4時間
23.9%

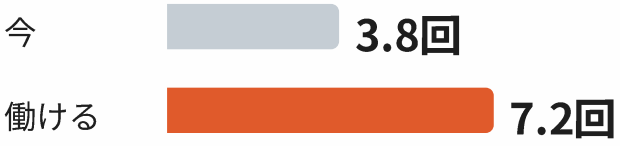
4〜6時間
32.8%

6〜8時間
24.5%

8時間超（夜勤を含む）
17.4%

月の勤務回数：今と、働ける回数

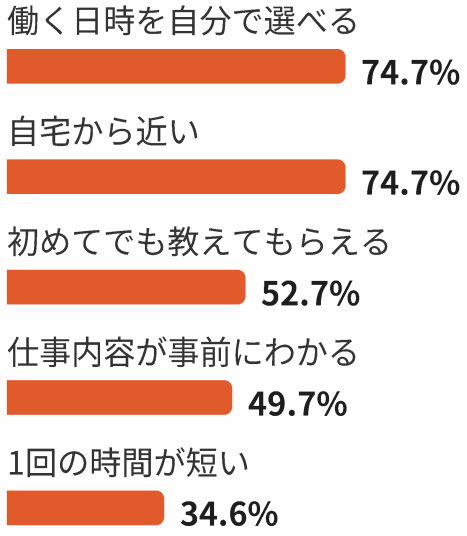
「今より増やしたい」と回答した人（n=6,743）の平均



今＝直近3か月のカイテクでの勤務回数、働ける＝無理なく働ける回数。選択肢（例：月3〜5回）を代表値（4回）に置き換えた推計値

働くための条件

複数回答（%）



3日前までに決まれば働ける 68.0%

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（カイテク登録ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

ワーカー調査｜施設との関係

78.2%が同じ施設で2回以上働いている
通ううちに長期雇用の候補になっていく

同じ施設で働いた回数

（%）

10回以上 28.6%

4〜9回 24.8%

2〜3回 24.8%

ない（1回だけ） 21.8%

2回以上 78.2%

同じ施設で働く理由

2回以上働いた人（n=15,303）

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%

利用者と顔なじみになった 35.7%

施設から指名された 30.2%

長期雇用への意向

（%）

正社員として働きたい 8.5%

パート・非常勤として働きたい 14.2%

今の働き方を続けたい 47.6%

わからない 29.7%

施設から長期雇用に誘われた経験 31.3%（雇用された9.8%）

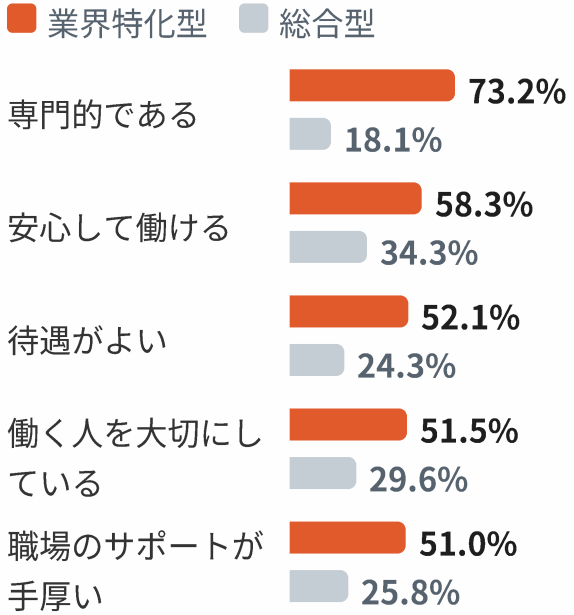
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（カイテク登録ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）

ワーカー調査｜業界特化型の評価

64.0%が業界特化型だけを利用（介護福祉士では67.3%）
評価されているのは「専門性」と「待遇」

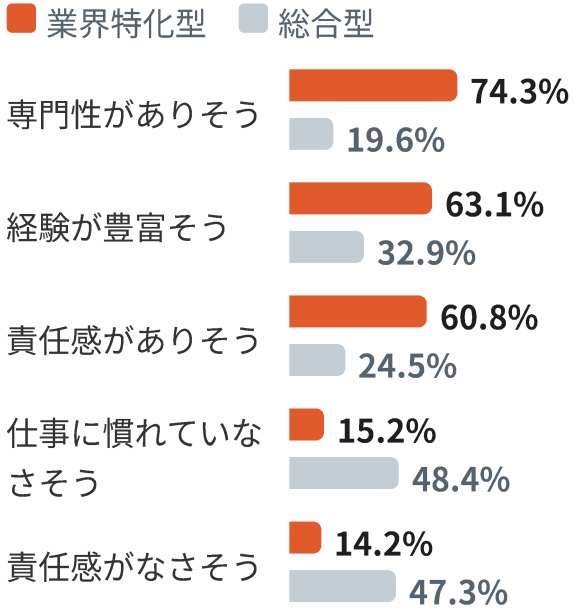
サービスのイメージ

当てはまるもの（%）



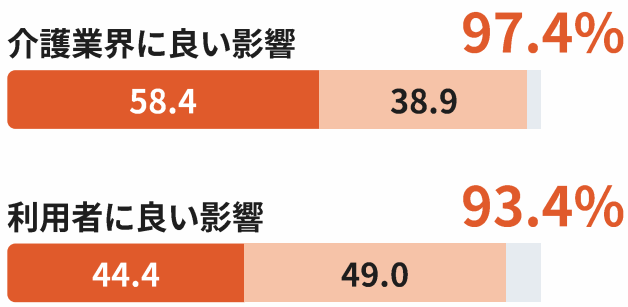
そのサービスで働く人のイメージ

当てはまるもの（%）



業界特化型の影響

濃い色＝とても良い、薄い色＝やや良い



※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

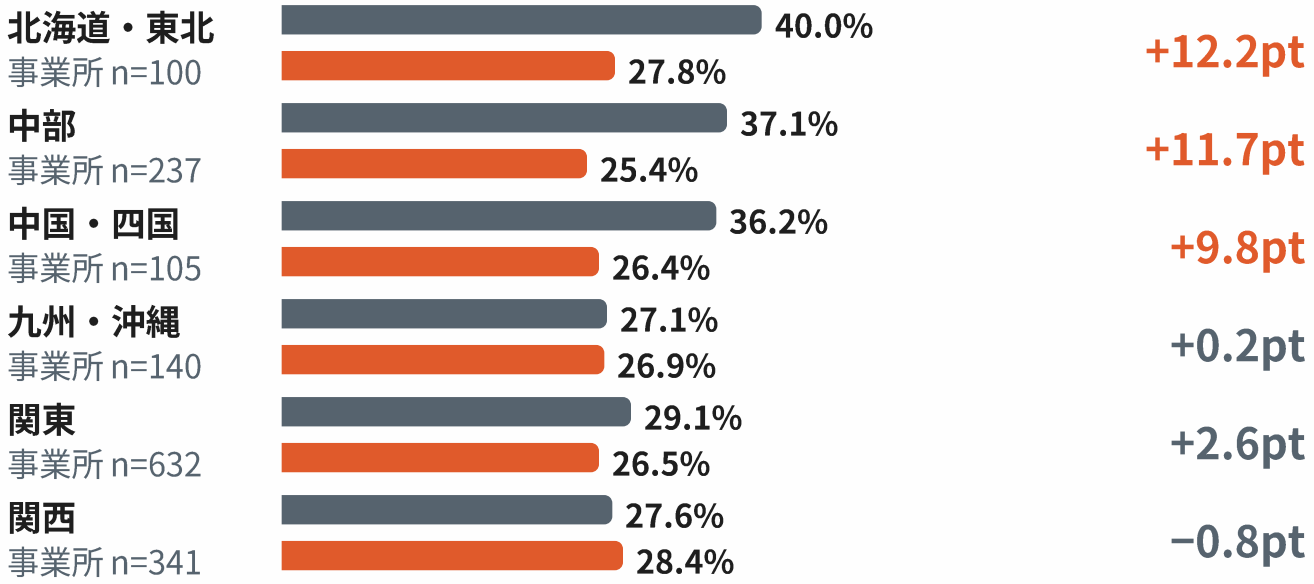
出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（カイテク登録ワーカー n=19,671、2026年10月22～27日）

地域別｜早朝の需給ギャップ

関東・関西では、早朝の人手不足と働ける人がほぼ釣り合う
地方では早朝の需給ギャップが10ポイント前後ある

早朝（5〜9時・平日）の需給ギャップ

事業所＝人手が足りない、ワーカー＝働ける（%）。右端は差



人手が足りない時間帯（地方別）

事業所・平日・複数回答（%）

地方	早朝	日中	夕方	夜間
北海道・東北	40.0	68.0	39.0	19.0
中部	37.1	59.1	42.2	20.3
中国・四国	36.2	63.8	43.8	21.9
九州・沖縄	27.1	62.1	37.9	17.1
関東	29.1	70.6	38.1	23.1
関西	27.6	73.0	37.5	18.8
全体	31.0	68.0	39.0	20.8

地方では早朝の不足感が高く、中部は日中が低い

※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め

出典：カイテク「介護スポットワーク白書 2026」アンケート（事業所 n=1,555・ワーカー n=19,671、2026年10月22〜27日）