

スポットワークを安心・安全に運用するためには？

～運営指導および採用上のリスクと対策～

2



目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策
6. スポットワークの導入リスクへのカイテクの対応と特徴

登壇者紹介①：会社紹介

会社名  CaiTech **カイトク株式会社** 「～テクノロジーで快適な世界に～」

VISION 「人類未踏の超高齢社会を成功に導く立役者になる。」

MISSION 「テクノロジーで介護医療人材不足をなくし、現場の笑顔を増やす。」

資本金 12.3億円（資本準備金含む）

代表者 武藤 高史（家族介護を経験し、介護医療業界に貢献したいと志を立て創業）

所在地 東京都新宿区新宿1丁目23番1

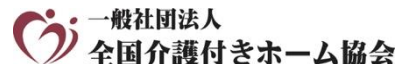
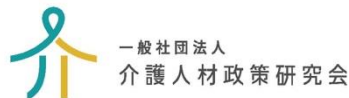
有資格者限定
介護・看護スポットワーク
アプリ



受賞歴
(国・自治体からの評価)



加盟団体
(加盟の時期順)



株主  MUFG
三菱UFJキャピタル

 SMBC
ベンチャーキャピタル

 MIZUHO
みずほキャピタル

 はたらくFUND
HATARAKU FUND

 PLUS

有資格者の「埋蔵時間」

有資格者の即戦力人材の
働きたいが働けていない時間

不足時間算出(2040年)

約 10億 時間/年 (※57万人不足)

カイテク創出時間(可能性)

約 13億 時間/年

有資格者 480万人
×
カイテク 3回/月
(※カイテク平均勤務回数)

登壇者紹介③：事業内容

介護・医療の **有資格者限定** のスポットワークシェア



Notes:

1.「事業所」には介護事業所、介護施設、医療機関、病院等を含む

登壇者紹介④：スポットワークがもたらす新しい働き方

これまでの介護・医療業界ではなかった「ほしいスキル」を「時間単位」で「フレキシブル」に確保できるサービス>>

従来の働き方

職員のみでシフトを交代

	月	火	水	木	金	土	日
職員1		夜勤	日勤	夜勤		夜勤	日勤
職員2	日勤	日勤		日勤	日勤		日勤
職員3	夜勤			日勤	日勤	日勤	夜勤
職員4	日勤	日勤	日勤		夜勤	日勤	

職員Cが1週間急に不在になった場合...

カイトクを利用

人材が不足している日時に単発で対応

	月	火	水	木	金	土	日
職員1	夜勤						夜勤
職員2						日勤	
職員3					日勤		
職員4			日勤				

カイトクワーカー

ワーカー：Aさん 副業で夜勤対応	ワーカー：Bさん 不規則な勤務
ワーカー：Cさん 時短で勤務	ワーカー：Dさん 時短で勤務

1名分の不在を複数のカイトクワーカーで対応

実績①：有資格者の利用率No.1(外部調査による)

カイトク、介護・看護単発バイトアプリにおいて有資格者の利用率No.1を獲得！

～求人掲載数No.1と合わせて2冠を達成～ カイトク株式会社



【求人数】

調査範囲：介護・看護単発バイト求人アプリが掲載している1日あたりの平均掲載求人数における調査

調査期間：2025年10月30日～11月5日

調査機関：TPCマーケティングリサーチ株式会社

調査方法：オンラインリサーチ

【利用率】

調査範囲：介護・看護単発バイト求人アプリに関する利用率調査

調査期間：2025年10月30日～10月31日

調査機関：GMOリサーチ&AI株式会社

調査方法：オンラインリサーチ

カイトク株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：武藤 高史）は、このたびGMOリサーチ&AI株式会社による「介護・看護単発バイト求人アプリに関する利用率調査」において、介護および看護分野の単発バイト求人に特化したアプリサービスの中で、介護・看護の有資格者に最も利用されているサービスとして利用率No.1を獲得したことをお知らせいたします。

さらに、カイトクはTPCマーケティングリサーチ株式会社による調査において、求人掲載数No.1も取得しており、これにより2冠を達成いたしました。

実績②：登録者数・累積利用数

事業所数(介護・医療機関のみ)



ワーカー数(有資格者のみ)



実績③：放映中のTVCM

- 介護・看護のスポットワーク「カイテク」、俳優・遠藤憲一さん出演の新CMを発表
- 「カイテクで解決しよ？」をテーマにしたCMを2025年12月1日より全国で放映開始



■CM制作背景・メッセージ

私たちは、介護・看護のスポットワークアプリ「カイテク」を通じて、日本の宝であるエッセンシャルワーカーの「埋蔵時間（未活用の時間）」を1時間でも多く活かすことで、安心できる現場環境をつくり、介護・医療に関わるすべての人々の笑顔の一つでも増やすことを目指しています。

こうした想いをより多くの方に親しみやすく伝えるために、今回のCMでは、現場のリアルな課題をテーマに、「カイテクで解決しよ？」という前向きなメッセージを通じて、テクノロジーが支える新しい介護・医療の現場を描きました。

■CMストーリー

本CMは、介護施設や医療現場で生じる「人手不足」や「シフトの穴」といった課題をテーマに、シフト責任者を演じる遠藤憲一さんが“分身の術”を繰り出し、コミカルでありながら温かみのあるストーリーで、カイテクを活用して現場の人手不足を解消する様子を描いています。遠藤さんの演技を通じて、「介護・看護の有資格者の即戦力を短時間から採用できる」というカイテクの特長をわかりやすく伝えています。

■CM概要

出演者：遠藤憲一さん
放映開始日：2025年12月1日（月）
全国（一部エリアを除く）

※1 調査期間：2025年10月30日～2025年10月31日 / 調査方法：オンラインリサーチ / 調査対象：Google Playで「介護 単発」等のキーワードで検索したアプリの中でダウンロード数で上位を抽出 / 回答者条件：介護・医療業務に就業中または就業経験のある全国の15歳から99歳までの男女5,590名 / 調査機関：GMOリサーチ&AI株式会社 / 審査・認定機関：一般社団法人日本マーケティング・リサーチ協会 ※2 調査期間：2025年10月30日～11月5日 / 調査方法：インターネットおよび該当アプリ等でのデスクリサーチ / 対象：Google PlayおよびApp Storeで配信されている介護・看護単発バイト求人アプリ / 調査機関：TPCマーケティングリサーチ株式会社

参考：旭川市近郊のアクティブワーカー人数

区分			アクティブワーカー人数		
エリア	都道府県	市区町村	介護	看護	合計
東北・北海道	北海道	旭川市	1,164	372	1,536
東北・北海道	北海道	芦別市	20	3	23
東北・北海道	北海道	深川市	44	10	54
東北・北海道	北海道	鷹栖町	13	7	20
東北・北海道	北海道	東神楽町	38	13	51
東北・北海道	北海道	当麻町	16	8	24
東北・北海道	北海道	比布町	11	2	13

実績④：行政連携

- 26年5月に連携協定を締結し、市内の介護人材の育成・確保に関する取り組みを推進



目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策
6. スポットワークの導入リスクへのカイテクの対応と特徴

スポットワークとは①：基本情報

主な呼称

スポットワーク、スキマバイト、ワークシェア、単発バイトetc.

契約形態

直接雇用×1日単位 = 日雇い契約
(1人の働き手から複数日で働いて貰う事も可能だが、雇用契約の連続性はなし)

エージェントの有無

無し (人の仲介を挟まずシステム上で募集～採用～勤務まで働き手と直接繋がる)
※非常勤/常勤への雇用形態変更の直接交渉OK(長期雇用時の追加手数料なし)

面接の有無

無し (求職者からの応募 = 採用確定)

料金体系

- ①給与：働き手に支払う金額を自由に設定
- ②交通費：同上
- ③手数料：①+②の合算額の30%が一般的

スポットワークとは②：対応可能な業務

- 介護・看護業務に加えて生活援助や送迎要員を募集するケースも

身体介護

食事介助
入浴介助
排泄介助
移動介助・移乗介助
体位変換
起床・就寝介助
服薬介助
整容(口腔ケア・整髪等)
バイタル測定

生活援助

対話・見守り
調理・調理補助
配膳下膳
皿洗い・テーブル拭き
洗濯
清掃・ゴミ出し
リネン交換

看護

服薬管理・服薬介助
機能訓練
経管栄養・胃ろう
褥瘡ケア・処置
採血・点滴
たん吸引
血糖測定
爪切り
インスリン注射
導尿・バルーン管理

その他

巡視・巡回（夜勤）
レクリエーション補助
コール対応
記録
マシン誘導・セッティング
送迎(ドライバー)
機能訓練(セラピスト)
調理補助(調理師)
保育業務(保育士)
薬剤業務(薬剤師)

スポットワークとは③：募集～勤務の流れ

● 募集だけでなく雇用契約・勤怠・給与管理まで一気通貫で管理

プロセス	関係者	内容	補足
① 求人出稿	事業所 ↓ ワーカー	<ul style="list-style-type: none">募集の際は、日付とテンプレートを選択3分程度で出稿完了(電話連絡等不要)	<ul style="list-style-type: none">早朝深夜土日祝いつでも募集可能テンプレートは弊社で作成を代行(無料)
② マッチング	ワーカー ↓ 事業所	<ul style="list-style-type: none">応募時に労働条件通知書が自動発行先着順のため、応募次第求人はクローズ	<ul style="list-style-type: none">契約形態は日雇契約(1日×直接雇用)キャンセルは原則NG(例外あり)
③ 勤怠管理	ワーカー ↓ 事業所	<ul style="list-style-type: none">QRコードを出力→施設に設置出退勤時刻がシステム上に自動記録	<ul style="list-style-type: none">勤務実績はCSV出力が可能勤怠管理表などの記録・用意などは不要
④ 給与立替	カイテク ↓ ワーカー	<ul style="list-style-type: none">給与支払はアプリ事業者が代行	<ul style="list-style-type: none">日雇契約による支払の手間を削減
⑤ お支払い	事業所 ↓ カイテク	<ul style="list-style-type: none">月末締め翌月末払で一括請求請求書は管理画面からDL可能	<ul style="list-style-type: none">直接払いの原則との抵触はグレーゾーン解消制度(厚労省)で解消

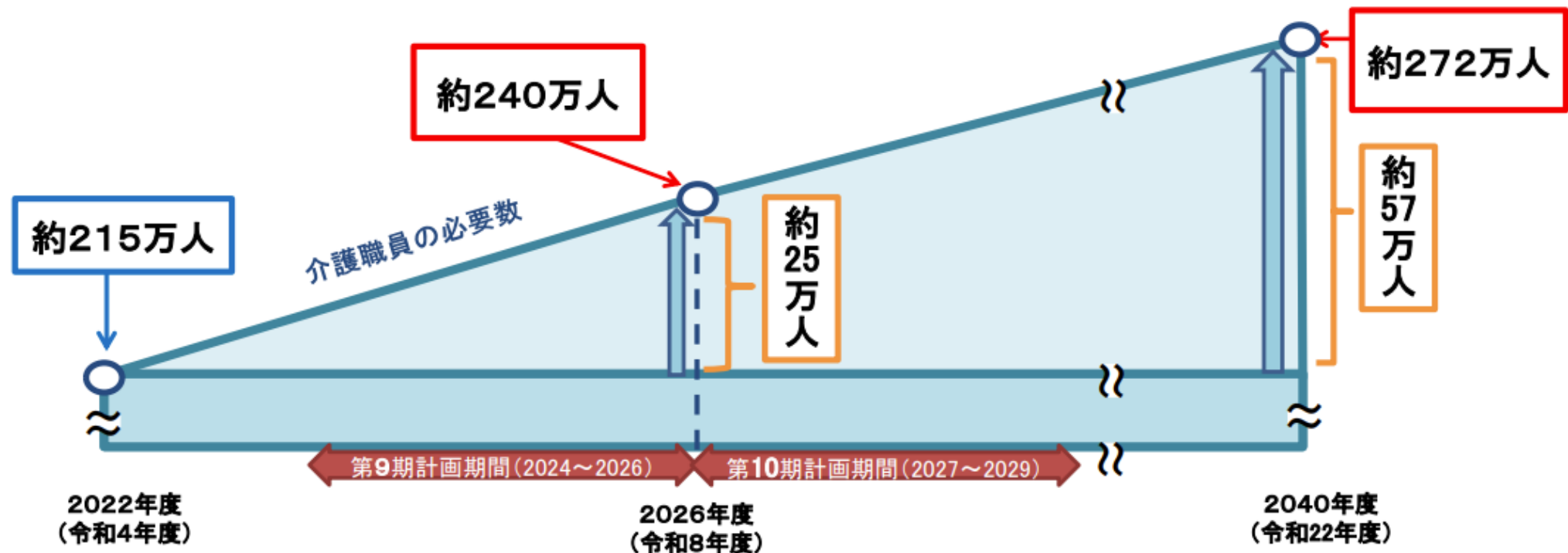
目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策
6. スポットワークの導入リスクへのカイテクの対応と特徴

スポットワークが注目される理由①：介護人材の需給バランスの悪化

- 2040年には約60万人の介護職員不足が予想されている
- 現状でも売り手市場と言えるが、その傾向は年々強まる見通し

介護職の必要な人員数の将来見込み（2025～2040年）



スポットワークが注目される理由②：採用環境の悪化

- 有効求人倍率は前年比+0.27ポイントの悪化
- 賃上げ率は控えめとなっていることから業界内外含めた競争環境が激化

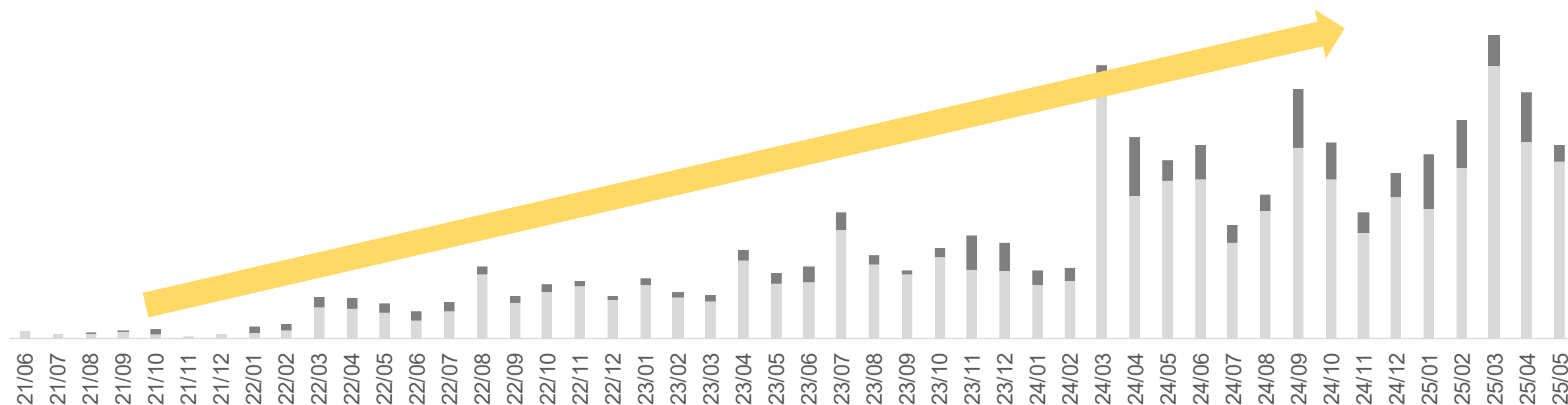
利用期間	対前年差（2024年vs2023年）	
	有効求人倍率	賃上げ率
介護サービス	0.27	2.5%
その他産業	-0.05	5.2%
差分	0.32	-2.7%

スポットワークが注目される理由③：スポットワーク自体の認知度向上

- マスメディアにおける露出もあり2022年を境に検索量が増加傾向
- 「スポットワーク」という働き方が世の中に浸透しつつある

スポットワークおよびスキマバイトの検索量の推移

■ スキマバイト ■ スポットワーク

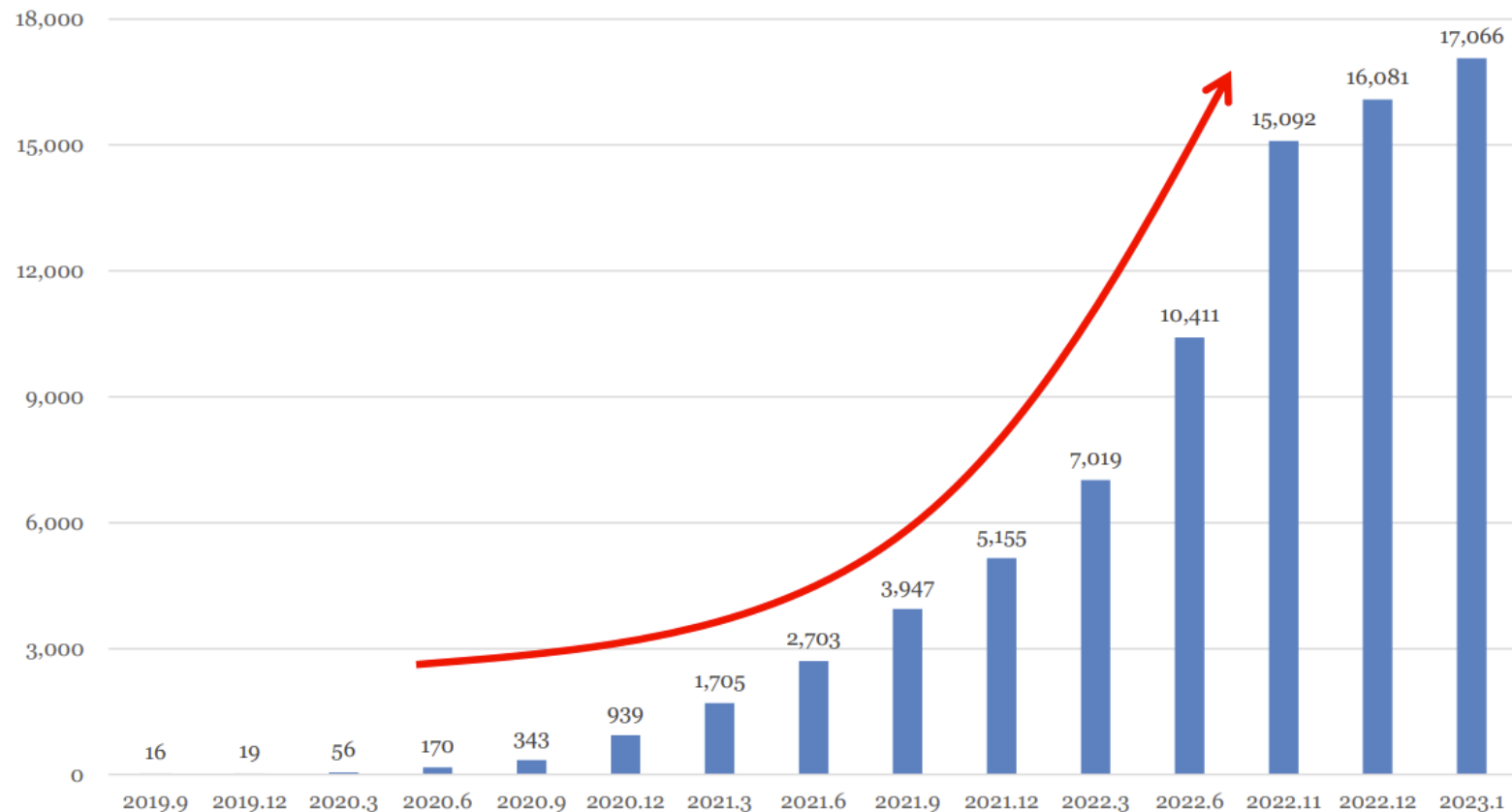


出典：Googleトレンドにて弊社調査

スポットワークが注目される理由④：海外人材の普及

- 海外人材の普及に伴い、一時帰国時の短期的な人材補填ニーズが新たに発生

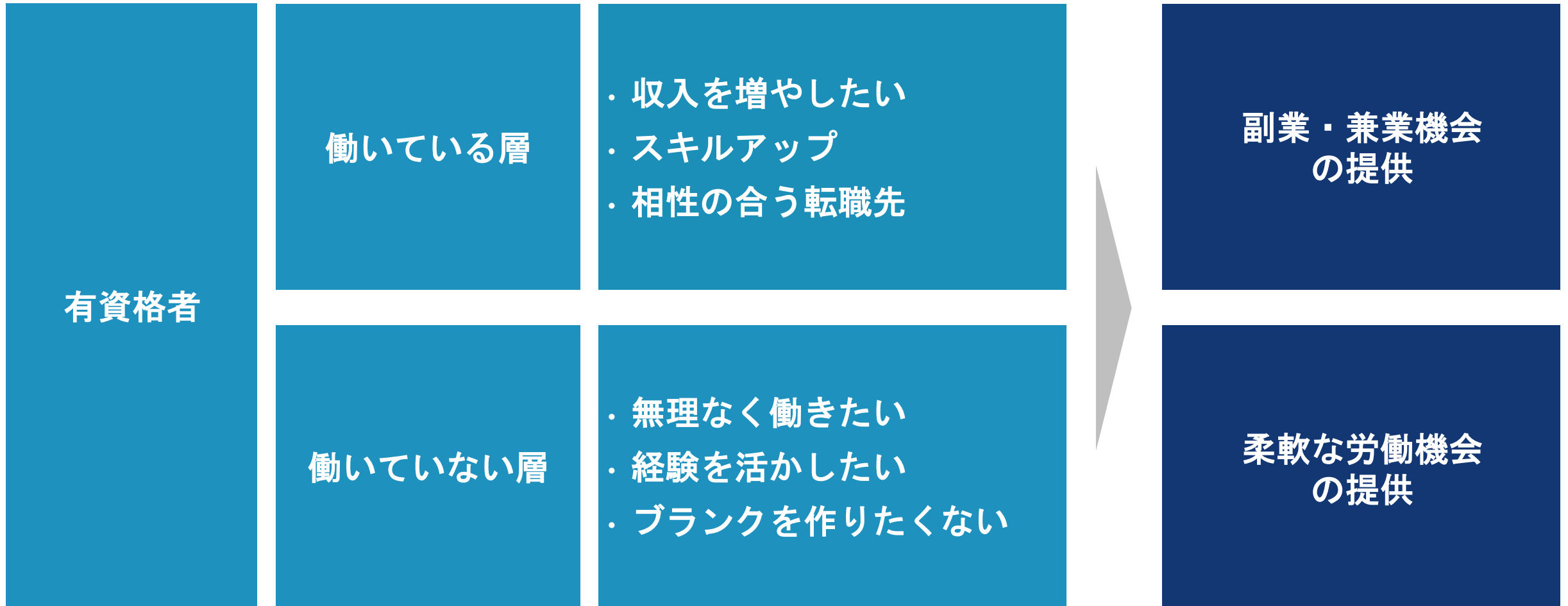
介護分野の特定技能外国人在留者数の推移



年末年始や年度末の
一時期帰国という
新たな欠員問題の発生

参考：登録者＝ワーカー側のスポットワーク利用目的

- 収入UPだけでなく、転職活動やキャリア形成などの多様かつ複合的な目的で利用



目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策
6. スポットワークの導入リスクへのカイテクの対応と特徴

介護・医療業界の一般的な採用課題とスポットワークのメリット

#	種別	介護・医療機関の一般的な採用課題
1	スピードと決定率	<ul style="list-style-type: none">退職発生時に、採用が間に合わない採用難地域のため、求職者からの応募が少ない新規施設の立ち上げに人員確保が間に合わない
2	柔軟性	<ul style="list-style-type: none">休職が発生したが、採用をすると復帰後に余剰となる土日休みの希望者が多く、シフト作成や採用が難航早朝/夕方の希望者が少なく、手薄な時間帯がある
3	費用	<ul style="list-style-type: none">成果報酬型採用の手数料が高騰している成果報酬型採用経由の職員の定着率が安定しない

スポットワークのメリット①：採用スピードの速さと高い決定率

- 募集開始から採用まで数週間～1ヶ月以上かかる通常の採用手法よりも
- 圧倒的に採用スピードと決定率が高く突発的な人員確保にも利用可能

求人者の募集期間 (公開～勤務日)	マッチング率(求人募集に対して応募が入る率)	
	日勤	夜勤
1日未満	68%	74%
1日以上～3日未満	77%	84%
3日以上～1週間未満	92%	97%
1週間以上～2週間未満	93%	97%
2週間以上～4週間未満	95%	99%

スポットワークのメリット②：時間帯や日付の柔軟性

- 1日単位かつ時間帯を指定して採用が可能
- 余剰費用が発生し辛く、かつ、希望休や有給を取得しやすい職場に

通常のシフト組み

職員名	月	火	水	木	金	土	日
Aさん（常勤）	8	8		8	8		8
Bさん（常勤）	8	8	8	8		8	
Cさん（非常勤）						8	8
Dさん（非常勤）		8		8	8		
Eさん（派遣）	8	8	8				
Fさん（派遣）	8	8		8	8		
Gさん（派遣）			8		8	8	8
合計稼働	32	40	24	32	32	24	24
必要稼働	32	32	32	32	32	32	32
余剰稼働	0	8	-8	0	0	-8	-8
稼働の過不足	適正	余剰	不足	適正	適正	不足	不足

職員毎の希望勤務頻度を考慮したシフト組みは困難
結果的に余剰・不足が発生

スポットワークも含めたシフト組み

職員名	月	火	水	木	金	土	日
Aさん（常勤）	8	8		8	8		8
Bさん（常勤）	8	8	8	8		8	
Cさん（非常勤）						8	8
Dさん（非常勤）		8		8	8		
カイケク	16	8	24	8	16	16	16
-							
-							
合計稼働	32	32	32	32	32	32	32
必要稼働	32	32	32	32	32	32	32
余剰稼働	0	0	0	0	0	0	0
稼働の過不足	適正	適正	適正	適正	適正	適正	適正

- 既存職員のシフトを考慮した上で、必要な分だけ依頼
 - 日付・時間毎の人員を平準化し、余剰ゼロ

スポットワークのメリット③：採用コストが控えめ

- 派遣より安価+長期雇用0円のため、採用目的で活用可能
- 旭川市ではワーカー側が余剰気味であり、応募率は全国平均以上

市区町村	職種	施設数	応募率	時給 平均値	交通費 平均値	時給 平均値 (手数料込)	交通費 平均値 (手数料込)	長期雇用 手数料
旭川市	介護	14	94%	1,152	500	1,498	650	0
旭川市	看護	3	99%	1,393	500	1,811	650	0

導入事例：特別養護老人ホーム(ユニット型)

■ 導入の背景

1. ユニット型特養特有の配置課題

- ・ユニット固定配置のため、職員のやりくり柔軟性が欠けていた
- ・特定ユニットでの欠員が、即座に「現場のワンオペ」や「精神的負担」に直結する構造

2. 慢性的な長時間労働の発生

- ・早番職員が夕食介助まで残る（19時頃まで）残業が常態化
- ・本来のシフト通りに回らず、看護師や管理栄養士などの間接職が応援に入ることによって凌いでいた

導入事例：特別養護老人ホーム(ユニット型)

■ 導入の方法（求人の内容や工夫した点）

1. 業務範囲の厳選と明確化

- ・対象業務：「ストレッチャー浴（機械浴）」と「食事介助」の2点のみに限定
 - ※求人タイプは「9:30-13:30(入浴介助+食事介助)」と「17:30-19:30(食事介助)」の2種類
- ・制限事項：リスク回避のため、個別性の高い「居室での排泄介助」等はリピーターでも依頼しない
- ・安全策：必ず自社職員とペアを組む体制を徹底し、ワーカーを孤立させない

2. 受け入れ体制の最適化

- ・ユニットの固定：複数名対応を組みやすい、特定のユニットに絞ってワーカーを受け入れ
- ・事前周知：1ヶ月のシフト表を現場に公開し「いつ、どの資格者が来るか」を事前にアナウンス
- ・経験者に限定：「初任者以上の有資格者 × 1年以上の介護実務経験者」に限定して募集

導入事例：特別養護老人ホーム(ユニット型)

■ 導入後の成果

1. 労働環境の劇的な改善

- ・早番職員の夕食介助による残業が解消され、時間外労働の削減に直結
- ・現場職員から「カイテクがなくなると困る（抗議する）」と言われるほど、心理的・肉体的な負担軽減に寄与

2. 圧倒的なコストパフォーマンス

- ・派遣相場と比較して時給単価が安く(2割程度の削減)、かつ「必要な時間だけ」発注できるため無駄がない
- ・派遣1名分程度のコストで、施設全体の「隙間」を効率的に埋めることに成功
- ・スポットワークから長期雇用への転換も発生

3. 欠員補充のスピードと確実性

- ・当日の急なキャンセルに対しても、募集から数分で枠が埋まるマッチング精度を実感(ほぼ100%の決定率)
- ・特定ユニットの欠員を他部署からの応援に頼らず、自己完結できるようになった

目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. **スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策**
6. スポットワークの導入リスクへのカイテクの対応と特徴

スポットワーク導入のよくある懸念点(導入リスク)

#	テーマ	論点
1	運営指導リスク(人員配置)	<ul style="list-style-type: none">• スポットワークは人員配置に含める事は可能か？• 含めるためにはどのような対応が必要か？
2	採用リスク(ミスマッチ)	<ul style="list-style-type: none">• スポットワークにおける採用リスクは？• リスクを減らすために具体的な対策が取れるか？
3	人事労務リスク	<ul style="list-style-type: none">• 雇用保険、社会保険、労災等の労務、税金周りのルールは？• マッチング後のキャンセルに関するルールは？休業手当は？

リスクと対策①：運営指導リスク(人員配置基準や加算との整合性)

■要点

- ・スポットワーカー（日々雇用等）に対しても、新規採用時の法定研修実施が義務
- ・背景：人手不足解消のためスポットワーク活用を推奨しているが、運営基準違反を防ぐためのルール整備
- ・特筆事項：監査において勤務形態一覧表に氏名・職種等の記載が必要(募集媒体名の記載はNG)

■法定研修に関するルール詳細

- ・要件：虐待防止、身体拘束等の適正化など、サービス種別に応じた項目（最大5項目）が対象
- ・タイミング：「新規採用時」の実施が必須であり、実施しない場合は基準違反
- ・形式：資料の配布・閲覧に加え、受講記録や確認テスト等で「内容を確認したこと」を証明できる形式
- ・研修の強度：数分程度の実施でも可能であり、実績があれば形態は問われない。
- ・罰則：即時の法的罰則はないが、再三の指摘を受けると書面による改善回答が求められる指導対象となる。

■補足

- ・特定事業所加算等：個別の研修計画作成の作成、健康診断書の回収等が必要

参考：QRコードと利用明細(勤怠記録)

QRコード（勤怠打刻用）

「赤坂むとうデイサービス」出退勤QRコード

QRコードが読み取れない場合は「緊急時出退勤番号」を利用してください



緊急時出退勤番号：2005

利用明細（勤怠記録＋費用）

↓ CSVダウンロード

① 給与、交通費、手数料、税額、合計の単位はすべて円です
② 税額は源泉徴収税額を指します

応募ID	日時	事業所	ワーカー	出勤時刻	退勤時刻	休憩時間	給与	交通費	手数料	税額	合計
492	2021/03/31 (水) 15:00 ~ 21:00	赤坂むとうデイサービス	武藤 高史	2021/03/31 15:00	2021/03/31 21:00	60	6000	800	2040	0	8840
520	2021/05/18 (火) 10:00 ~ 11:00	赤坂むとうデイサービス	武藤 高史	2021/05/18 10:00	2021/05/18 11:00	0	10000	800	3240	27	14013
532	2021/05/19 (水) 23:00 ~ 00:00	赤坂むとうデイサービス	武藤 高史	2021/05/19 23:00	2021/05/20 00:00	0	12500	800	3990	117	17173
534	2021/05/21 (金) 10:00 ~ 11:00	赤坂むとうデイサービス	武藤 高史	2021/05/21 10:00	2021/05/21 11:00	0	10000	800	3240	27	14013
538	2021/05/26 (水) 13:00 ~ 14:00	世田谷むとう老健	武藤 高史	2021/05/26 13:00	2021/05/26 14:00	0	10000	800	3240	27	14013
539	2021/05/26 (水) 14:00 ~ 15:00	世田谷むとう老健	小川 碧	2021/05/26 14:00	2021/05/26 15:00	0	10000	800	3240	27	14013
546	2021/06/12 (土) 23:30 ~ 00:00	赤坂むとうデイサービス	武藤 高史	2021/06/12 23:30	2021/06/13 00:00	0	6250	800	2115	0	9165

参考：労働条件通知書と請求書

労働条件通知書

労働条件通知書

事業所名称	kamizuru事業所_京都
就業場所	京都府京都市東山区三条通南裏二筋目白川筋西入二丁目北側北木之元町
就労日	2024年12月02日
労働契約の期間に関する事項	就労日に限る
契約更新の有無	無し
労働者名	上水流 蓮
法人名	むとうケアサービス株式会社
法人所在地	東京都新宿区1-1
業務内容	【仕事内容】 入浴介助(全般)
始業、終業の時刻	始業 2024年12月02日 10:15 終業 2024年12月02日 11:15
休憩時間	0分
基本賃金	時給 1,200円
諸手当	800円
所定時間外労働の有無	有り
所定時間外労働の割増賃金	法定超残業 25%、深夜残業 25%

請求書

2024年12月利用分請求書

請求年月日： 2025年01月02日
登録番号： T9011101083206

むとうケアサービス株式会社
kimura事業所 御中



カイテック株式会社
〒160-0022
東京都新宿区新宿1丁目23番1号
THE PORTAL 新宿御苑 2F
E-mail : info@caitech.jp



総合計金額 ¥14,369
お支払期限 2025年01月31日

項目	金額(円)
【ワーカーへの支払い立替分】	
給与	9,600
源泉徴収税(貴社納付分)	-13
交通費	800
【手数料】	
システムマッチング手数料	3,120
給与振込手数料(月間勤務ワーカー数 × 500円)	500

振込先	小計	消費税	合計
三菱UFJ銀行 渋谷支店 (普通) 2597977 カイテック (カ)	14,007円	362円	14,369円
三井住友銀行 新宿西口支店 (普通) 4329817 カイテック (カ)			
みずほ銀行 麹町支店 (普通) 1494093 カイテック (カ)			
	内訳 10%対象(税抜)	3,620円	
	10%消費税	362円	

【源泉徴収税 納税情報】
「勤務ワーカー数」「給与合計額」「源泉徴収合計額」を用いて、丙欄適応にて納税を行ってください。

2024年12月度 勤務案件数：	1件
勤務ワーカー数：	1名
給与合計額：	9,600円
源泉徴収税合計額：	13円

参考：誓約書と研修資料の一例

誓約書

株式会社●●●

代表取締役 ●●●●● 殿

誓約書

私は、貴社に入社するにあたり、下記の事項を厳守・履行することを誓約いたします。

下記の事項に違反した場合は、貴社の規定に則り、処分されることに異議を申し立てません。

1. 貴社の就業規則及びサービス規定に従い誠実に勤務いたします。
2. 職務に関連して、自己の利益を図るために他より不当に金品を借用し、もしくは贈与や接待を受けるなど不正な行為はいたしません。
3. 社員として貴社の体面・信用を損なうような行為をいたしません
4. 採用されるに際し、提出した書類の記載事項中に事実と相違する箇所があった場合には採用を取り消されても異存はありません。
5. 故意または重大な過失により会社に損害をかけた場合は、その責任を負います。貴社の個人情報保護基本方針に基づき次の実行を遵守致します。

...(以下続く)

研修資料

入社時研修資料(ご応募・入社にあたって)

当社へご応募頂き、誠にありがとうございます。当社での就業にあたって、以下内容をご確認の上、最後に署名をお願い致します。ご不明な点は管理者にご確認下さい。

1. 当社をご利用頂いているお客様に安心・安全にそしてご自分らしくお過ごし頂くために、お客様には笑顔で元気よく、また敬語を使用してお声かけを行って下さい。

以下虐待に値する行為は絶対に行わないで下さい。違反が発覚した場合には、厳正な処分を受ける可能性がある事をご理解下さい。また以下行為を見た場合は、速やかに管理者に報告下さい。

- * 身体的虐待…殴る、蹴る/無理やり食事を口にに入れる、無理やり車両に乗降させる/身体拘束をする等
- * 心理的虐待…老化現象（失禁等）やそれに伴う言動などを嘲笑したり、それを人前で話す、怒鳴る、ののしる、悪口を言う等
- * 介護の放棄・放任…何か要望があるのにも関わらず対応をしない/必要なセンサーの電源を切る等

...(以下続く)

リスクと対策②：採用リスク(見極め・ミスマッチ)

■導入時に認識しておくべきリスク

- ・多くのスポットワークは応募＝採用となるため、通常の採用手法よりもミスマッチのリスクがやや大きい
- ・応募後のキャンセルは原則認められていない(厚生労働省およびスポットワーク協会の指針に準拠)
- ・派遣ではなく、直接雇用であるため、トラブル発生時には自社の職員と同様の手続き・対応が必要になる
- ・(特に初回勤務時)常勤・非常勤職員ほどには施設や利用者を理解していない(また、教育コストがかかる)
- ・常勤/非常勤の職員と比べて欠勤率は高い傾向にある(当社平均で5%前後、ドタキャンで2～3%前後)

リスクと対策②：採用リスク(見極め・ミスマッチ)

■リスクへの対策

1.業務の選定と求人 cụ体化

- ・ 依頼する時間帯や業務を明確化する(業務内容・介助量・介助レベル・人数体制・利用機材など)
- ・ リスクの少ない業務に限定する(業務内容が明確、複数名体制で指示出しや相談が容易など)・

2.求人 cụ体化と募集方法の工夫

- ・ 業務要件に合った応募条件に絞り込む(サービス形態や介助種別毎の経験年数・基準)
- ・ ワーカーへの声掛けを徹底しリピーター比率を上げる(リピーター限定公開機能等も活用)
- ・ 求人 の応募条件や勤務前の研修に注意喚起内容を織り込む(虐待防止・個人情報保護の意識浸透を図る)

3.受入オペレーションの整備

- ・ スポットワーカー用のマニュアルを用意する(タイムテーブル、フロアマップ、利用者情報一覧など)
- ・ 欠勤発生時のリカバリープランを織り込む(求人 の再募集機能の活用や社内の連絡ルールの整備)

参考：タイムテーブル&業務マニュアル

時間	業務内容	注意点
09:00-9:30	<input type="checkbox"/> 一日の流れ、施設設備の説明	<ul style="list-style-type: none"> その日の入浴者や順序等の説明も含む
09:30-12:00	<input type="checkbox"/> 入浴者・排泄表（バイタル）・軟膏類・身体チェック者の確認 <input type="checkbox"/> 塗り薬などある方は、薬のポーチを持って行く	<ul style="list-style-type: none"> 退所者は洗濯しない / 補聴器使用、洗濯禁止の方もいるので注意 薬ポーチは各ユニットのキッチンの棚にあります
	<input type="checkbox"/> 居室のクローゼットの中のカゴに衣類を準備し脱衣所に持って行く	<ul style="list-style-type: none"> 24時間シートでリハパン、パットの種類確認 薬表で軟膏の種類、部位の確認
	<input type="checkbox"/> 利用者様に声を掛け誘導	<ul style="list-style-type: none"> 入浴は退所から行う（拒否のある方は事前確認&声掛けを変える着脱、洗身等出来る事があればやってもらう【自立支援】）
	<input type="checkbox"/> 身体チェックのある方は傷、内出血がないか確認 <input type="checkbox"/> 髪を乾かし、フロアへ誘導し <input type="checkbox"/> ブラジャーや洗えるセーターは洗濯ネットに入れて洗う。	<ul style="list-style-type: none"> 身体チェック表へ記載し、後で24時間シートに貼る 湯上りにポカリor麦茶を提供 基本的にセーター類は洗わないようにしてください。
	<input type="checkbox"/> 居室番号のかいてあるカゴに洗濯物に入れた衣類と薬ポーチを入れる	<ul style="list-style-type: none"> ポーチは元の場所に戻す 洗濯物は【利用者様用】と記載されている洗濯機で回す
	<input type="checkbox"/> ホワイトボードに居室番号、利用者名を記載し肌着チェック表も貼る	<ul style="list-style-type: none"> 衣類間違いをなくす為、ホワイトボードに居室番号と利用者名を記載 排泄表の入浴欄に○を付ける、排泄、24時間シートへ入浴と記載
12:00-13:00	<input type="checkbox"/> 休憩	<ul style="list-style-type: none"> 空いてる居室をお使いください。空いてない場合は事前にお伝えします 喫煙所は所定の場所をお願いします / 隣にコンビニは自由に行ってOK
13:00-18:00	<input type="checkbox"/> 午前と同じく入浴の続きをお願いします	<ul style="list-style-type: none"> 2名浴槽を使ったら一度湯を抜き掃除をお願いします。
	<input type="checkbox"/> 使用したバスタオル、フェイスタオルについて	<ul style="list-style-type: none"> Aユニットは特殊浴室にある青いカゴに入れてください Bユニットは個浴にある青いカゴに入れてください
	<input type="checkbox"/> ゴミの処理について	<ul style="list-style-type: none"> 脱衣所内で出たゴミは袋のまま縛ってSK室のゴミ箱へ入れて下さい
	<input type="checkbox"/> 入浴以外の業務（リネン交換・排泄介助・レク・対話）	<ul style="list-style-type: none"> 入浴者が少ない場合はその他業務をお願いします

参考：選定される事の多い業務

カテゴリ	時間帯	業務内容の詳細	受入上の注意点・補足・備考
入浴	09:00-12:00 09:00-17:00 13:00-17:00	<ul style="list-style-type: none"> ・浴室までの誘導、移動介助 ・バイタルチェック、更衣介助 ・洗髪、洗体～移乗～見守り ・整容、薬と軟膏の塗布 	<ul style="list-style-type: none"> ・開始前に配慮が必要な利用者の情報と一連の流れを説明 ・機械浴の場合は2人1組推奨 ・マンツーマンの個浴の場合は一部介助中心&マニュアル用意を推奨 ※もしくはピッチ等でいつでも相談出来る体制の準備を推奨
食事	08:00-10:00 11:00-13:00 17:00-19:00	<ul style="list-style-type: none"> ・食堂までの誘導や移動介助 ・食事介助、口腔ケア、服薬 ・配膳下膳、食事の盛り付け ・テーブル拭き、清掃、皿洗い 	<ul style="list-style-type: none"> ・食事介助は担当利用者の情報と一連の流れを事前に説明 ・1テーブル4～5人の介助と見守りを依頼するケースが多い ※見ている間に職員は居室・トイレ誘導や口腔ケアなどを担当 ・席次表と利用者情報がまとまっているマニュアルの用意を推奨 ・調理業務は湯煎やお味噌汁炊飯など簡易な調理を推奨(GH) ・服薬は誤薬リスクの観点から業務内容から外すケースも多い
起床/就寝	06:00-08:00 19:00-21:00	<ul style="list-style-type: none"> ・服薬介助、バイタルチェック ・排泄介助（トイレ誘導、おむつ交換） ・口腔ケア（義歯洗浄を含む） ・整容（着衣介助、整髪、洗顔など） ・移乗介助、移動介助 	<ul style="list-style-type: none"> ・居室対応を行う場合は、利用者のADLやケアの注意点を共有を徹底 ※対応利用者の情報がカルテ等でまとまっていると尚良し ・ピッチやインカムの用意がある場合は貸与を推奨
生活支援	不問	<ul style="list-style-type: none"> ・フロア清掃、ゴミ捨て ・リネン交換、居室清掃 ・洗濯、洗濯物の畳み 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務手順や注意点、物品位置のマニュアル化を推奨 ・単独で行う業務が多いため、質問役の設定かインカム準備を推奨

参考：受入～業務開始～終了までの基本的な流れ

フェーズ	時間	実施内容	注意点
①オリエン	10分	<ul style="list-style-type: none">・笑顔で挨拶し、打刻を完了・名札・ロッカー案内・休憩場所の説明・今日の担当者（OJT担当）の紹介	<ul style="list-style-type: none">・案内役を事前に決めておく・受入でバタバタすると不安を与える・「最初の5分」で施設印象が決まる
②基本研修	15分	<ul style="list-style-type: none">・法定研修&健康診断シートの記入(行政対応)・業務マニュアル・利用者情報シートの読み合わせ・実際の動線確認や機器類の説明	<ul style="list-style-type: none">・一度に詰め込まず重要なことに絞る・「やってOK/NG」を明確にする
③業務開始	—	<ul style="list-style-type: none">・担当職員が近くで様子を見守る(半同行体制)・要所で声かけ(昼休憩・休憩指示も忘れず)・想定外の事態には責任者が対応	<ul style="list-style-type: none">・完全放置や常に張り付きは非効率 & 不信感に・1回目は慎重めにサポート・初回は「良い印象形成」が優先
④退勤	10分	<ul style="list-style-type: none">・労いの言葉、困った&気づいたことを確認・物品返却確認（名札、マニュアル等）・リピート勤務・採用意欲に関するフォロー	<ul style="list-style-type: none">・業務終了直後の態度が印象に直結・また来たいと思われるポジティブフィードバック・リピート希望者は、次回日程を確認

参考：応募条件の設定例

- 依頼業務の経験者に絞り込んだ募集を推奨(経験内容等を明確に定義)

応募条件の設定例

- ・ 入居系または通所系の介護施設や病院における介護業務の実務経験が●年以上ある方
- ・ 認知症のご利用者様の介助経験のある方
- ・ 入浴介助（個浴・機械浴）の実務経験がある方
- ・ 要介護3以上の利用者様の介助経験のある方（車いすの利用者様の移乗やトイレ介助等）
- ・ 要介護4～5の利用者様の介助経験のある方（全介助の利用者様の移乗やおむつ交換等）
- ・ 調理業務の経験のある方
- ・ キャンセル率が●●%以上の方や評価●.●点以下の方は応募後にお断りする可能性がございます。

リスクと対策③：人事労務リスク(保険・税金関係の対応)

#	質問	回答
1	雇用保険・社会保険は適用されますか？	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険：日雇いの契約であれば適用対象にはならないとされております。 ・社会保険：適用対象とならないよう、同一法人に月80時間以上の勤務が出来ないように、制御がかけられています。
2	源泉徴収税の納付は必要ですか？	<ul style="list-style-type: none"> ・「丙欄」適用での納税が必要です。1日のお支払い給与額が9,800円以上の場合に、源泉徴収が発生します。 ・請求書に勤務人数、給与額、源泉徴収額が記載されているので、納付書 or e-tax納付をお願いします。 ・給与上限を9,800円未満に設定する事で本手続きは回避可能です。
3	給与の直接払いの原則に抵触しませんか？	<ul style="list-style-type: none"> ・給与支払代行は、労働基準法第24条第1項本文が定める「賃金直接払いの原則」に抵触しません。 ※グレーゾーン解消制度「賃金の支払を使用者に代わって行うサービス(令和2年3月27日)」を参照
4	源泉徴収票の発行方法はどのようになりますか？	<ul style="list-style-type: none"> ・カイテックにてワーカーへ代理発行を行っております。 ・雇用主を発行元とし、毎年1月5日に前年分の源泉徴収がアプリ上から自動発行されます。 ・なお、給与明細も同様に、カイテックアプリ上で自動発行しております。
5	給与支払報告書作成の対応はどうなりますか？	<ul style="list-style-type: none"> ・日雇労働者も年間30万円以上の給与が発生した場合は各自治体に提出が必要です。 ・報告書に必要な情報については、管理画面からCSVダウンロードが可能です。 ・また、給与上限を年間30万円未満に設定する事で、本手続きは回避可能です。
6	賃金台帳作成の対応はどうなりますか？	<ul style="list-style-type: none"> ・日雇労働者も含めた賃金台帳の作成および保存が義務付けられています。 ・カイテック経由で勤務したワーカーの賃金台帳データは管理画面上からダウンロード可能です。
7	労働者名簿の対応はどうなりますか？	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第107条に基づき、日雇契約の場合は、労働者名簿の作成義務の対象外となります。
8	労災保険の更新は必要ですか？	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険は日雇労働者も対象となり、年1回労災保険の更新が必要です。 ・毎年6月1日から7月10日の間に提出いただく必要がございます。 ・勤務ワーカーの給与合計額が必要となります。(管理画面の「利用明細」から給与額の合計を算出可能)

リスクと対策③：人事労務リスク(キャンセルルール)

1. 労働契約は「応募完了した瞬間」に成立する

- ・スポットワークの場合、働き手が応募を完了した時点で労働契約（解約権留保付労働契約）が成立
- ・「当日現場に来るまで契約が成立していない」という認識は誤りである点に留意

2. 働き手からのキャンセル（解約）ルール

- ・原則自由： 契約成立後も、働き手側からの解約は理由を問わず原則可能
- ・ペナルティの扱い： 「直前（就労開始の24時間前未満）」に解約した働き手に対し、仲介事業者が独自のペナルティを課すことはありますが、企業（使用者）側がそのペナルティの累積を理由に働き手を解約（クビに）することはできない

3. 企業側からのキャンセルは「原則不可」

- ・一度契約が成立した以上、企業側の都合で一方向的にキャンセル（解約）することは原則認められない
- ・仕事がなくなった場合： 解約はできず「休業」扱いとなる
- ・企業は休業手当（その日に約束した賃金の全額）を支払う必要があります。

リスクと対策③：人事労務リスク(キャンセルルール)

4. 企業側からの解約が認められる「例外条件」

- ・例外的に解約の合理性が認められるのは、以下のケースに限られる
 - ・天災・不可抗力：地震や台風などで営業が不可能なとき
 - ・就労不能：働き手の逮捕・勾留や、長期療養が必要なことが明らかなき
 - ・資格・法令違反：必要な資格の証明がない、または法令上働かせられないとき
 - ・義務違反・反社会的行為：契約違反、不法行為、犯罪行為など
 - ・募集条件の未達：募集時に明示していた「必要な持ち物」を持参しなかったとき

5. 補足事項

- ・「過去に他社での評価（レビュー）が低かったから」という理由は、たとえ募集条件に書いていたとしても、直前に企業側から解約する正当な理由には認められない
- ・就労開始の24時間前より早い段階であれば、以下のケースに限り解約が認められる場合がある
 - ・契約時点では予測できなかったやむを得ない事情による「営業中止」
 - ・大幅な仕事量の変化による「募集人数の変更」

目次

1. 登壇者紹介
2. スポットワークとは
3. スポットワークが注目・導入されている理由
4. スポットワーク導入のメリット
5. スポットワークの導入リスク(よくある懸念点)と対策
6. スポットワークの導入リスクへのカイトクの対応と特徴

カイトクの特徴①：質の高い登録者データベース(有資格者×絞り込み)

- 目視チェックによる資格認証により有資格者性を担保(無資格者の登録NG)
- 各種条件の絞り込みによりミスマッチの防止(資格・経験等で限定が可能)

プロセス	論点・チェックポイント	品質担保のための取り組み
① 登録	介護施設/医療機関でスポット勤務するための資質/要件を備えているか？	<ul style="list-style-type: none">・ 資格認証(資格証と身分証を目視で突き合わせ)・ 各種個人情報(顔写真/年齢/性別/経験年数etc)
② 応募	各法人/事業所が定める人材/業務要件を満たしているか？	<ul style="list-style-type: none">・ 応募条件の設定(性別/資格/実務/スキルetc.)・ 評価点、欠勤率、ブロック率による応募制限
③ 勤務	実際の仕事ぶりを見た上で継続的に勤務頂きたい方だったか？	<ul style="list-style-type: none">・ ブロック&キャンセル(同施設or法人の受入拒否)・ お気に入り&指名オファー(対象者のみ求人案内)

参考：登録者の特徴と審査体制

● 経験者が集まりやすい媒体特性×審査体制で登録者の品質を担保

① 媒体の特性

医療・福祉職向けの
求人のみが掲載

医療・福祉業界で資格・経験を
活かして働きたい方のための媒体

② 経験者の比率

経験3年以上で80%
経験1年以上で95%

有資格者×実務経験1年以上の比率
が高く、戦力として期待できる

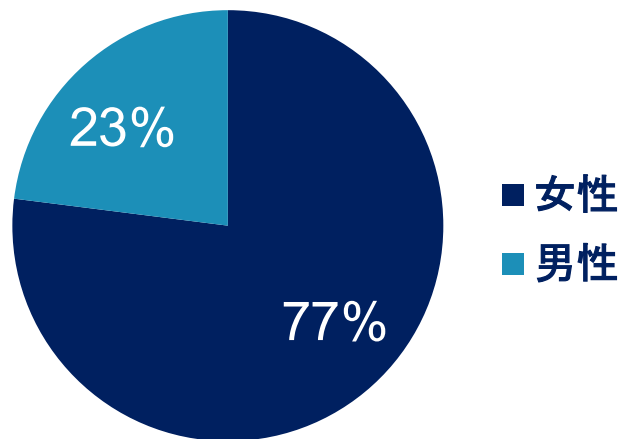
③ 登録者の精査体制

登録者の品質管理
チームを設置

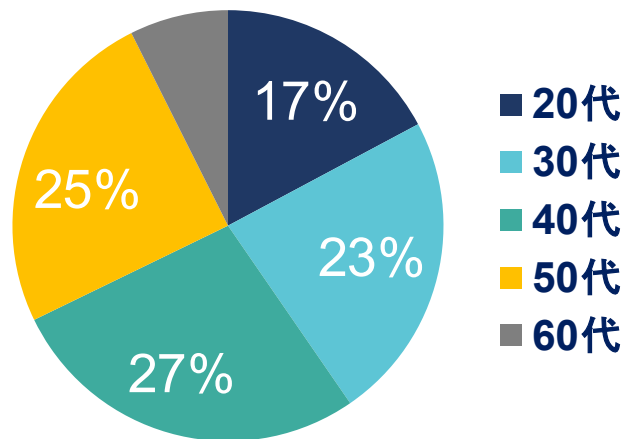
登録者の動向を確認し、啓蒙や
理由に応じて利用停止を実施

参考：登録者の属性比率

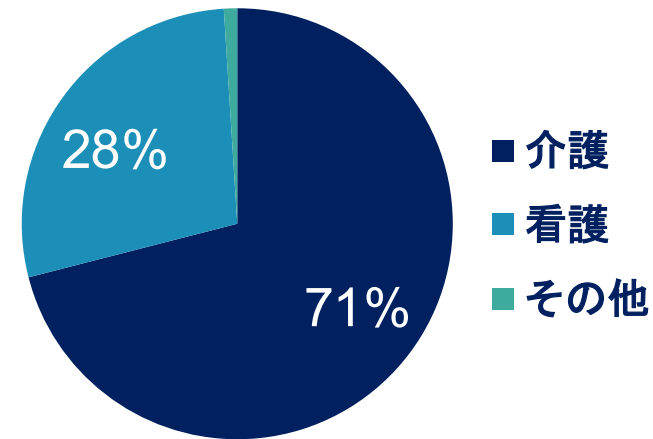
性別



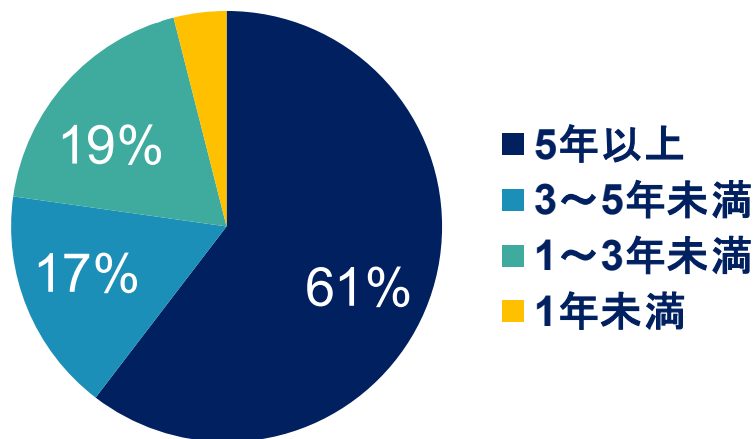
年齢



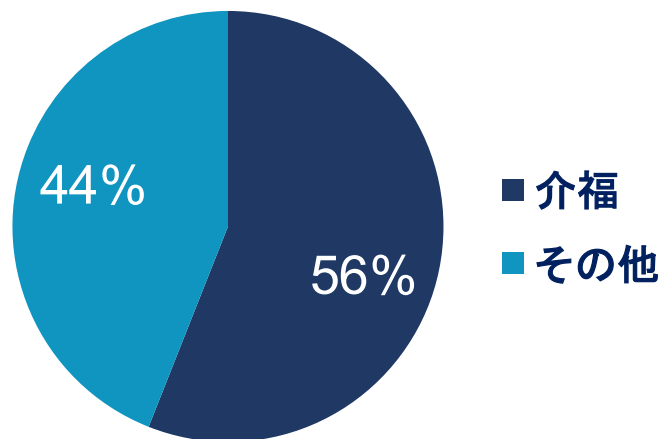
職種



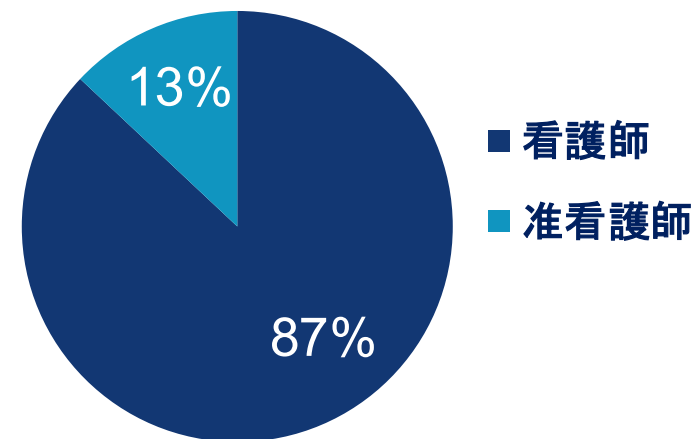
経験年数



介護福祉士(介護職のうち)



看護師(看護職のうち)



カイトクの特徴②：運営指導への対応

- 運営指導に必要な帳票は全て管理画面上からダウンロード可能
- 労働条件通知書は改善相談を受け、随時見直し
- 研修はアプリ化する事で、打刻時にワーカーアプリ上で起動するため、受講漏れを防止

① 利用明細(勤怠記録)

② 労働条件通知書

③ 資格証

④ 法定研修



勤怠・給与・その他個人情報を一括ダウンロード可能



1日単位の通知書を一括ダウンロード可能



資格認証を目視で実施有資格者性を担保



運用実績のある雛形を提供アプリ化で受講漏れを防止も

参考：法定研修管理機能

- 事業所の初回勤務者を自動的に判定し、法人が設定した研修の受講を促す
- 個人毎の結果が受講記録としてPDF出力が可能(運営指導時に提出)

受講画面(QR打刻後に自動的に起動)

身体拘束、感染症、災害BCP、守秘義務（デモ：二神作成）

1/12問

【身体拘束及び虐待について】身体拘束とは、衣類や手袋、紐等の使用、言葉等で一時的に「介護を受ける高齢者等」の身体を拘束したり、活動することを抑制する等、行動を制限することである

はい

いいえ

受講結果(PDF出力→運営指導時に提出)

身体拘束、感染症、災害BCP、守秘義務（デモ：二神作成）

実施日	2025-12-18	ワーカー名	岡田 カイテク
法人名	むとうケアサービス株式会社	法人代表名	武藤次郎
事業所名	カイテク新宿	事業所責任者	岡田 カイテク

第1問

【身体拘束及び虐待について】身体拘束とは、衣類や手袋、紐等の使用、言葉等で一時的に「介護を受ける高齢者等」の身体を拘束したり、活動することを抑制する等、行動を制限することである

はい

いいえ

参考：カイトクシフトとは

● 希望休回収・周知、職員シフトとスポットワークの連携を自動化

職員アプリ
(カイトクシフト)



①

②

希望休の提出/変更

シフト配布

カイトクシフト管理者画面



③

④

シフト画面上に希望休の自動転記やシフト配布

シフト画面上からカイトクワーカーへの募集

スポットワーカーアプリ
「カイトク」



ヘルプ依頼

応募/キャンセル管理

参考：カイトクシフトの導入実績

The infographic features the KaiTech logo (a stylized orange and yellow circle) and the text 'カイトクシフト' (KaiTech Shift) in the top left. In the center, a cute orange Chihuahua character is surrounded by a laurel wreath, with the text 'カイトクシフト' below it. On the right, large white text reads '介護業界特化型 シフト作成・管理サービス' (Specialized for the nursing industry shift creation and management service), followed by '導入数 No.1' (Introduction count No.1) with a crown over the 'No.' and a small asterisk. At the bottom, a note in Japanese provides details about the survey.

カイトクシフト

介護業界特化型
シフト作成・管理サービス

導入数
No.1

※ 調査内容:介護業界に特化したシフト作成・管理サービスにおける導入事業所数の調査 調査期間:2026年3月
調査機関:TPCマーケティングリサーチ株式会社、調査方法:デスクリサーチおよび対象企業担当者ヒアリング

【調査事項】

- ・調査名:介護業界に特化したシフト作成・管理サービスにおける導入数の調査 (有償・無償・トライアルを問わない)
- ・調査期間:2026年3月
- ・調査機関:TPCマーケティングリサーチ株式会社
- ・調査方法:デスクリサーチおよび対象企業担当者ヒアリング

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000037.000043426.html>

参考：カイトクシフトの提供価値

- シフト作成自体を効率化するだけでなく、職員とスポットワーカーの合算したシフトが自動生成可能(ワンクリックで対応)

シフト作成の業務時間を大幅短縮



希望休回収&自動転記により
シフト作成業務とミスを削減

- AIと違い複雑な設定は不要。Excelと同じ使用感で直感的にシフト作成作業が可能

ワンクリックで勤務形態一覧表を自動生成



シフト作成から行政提出書類
出力までをワンストップ対応

- シフトを組むだけで、勤務形態一覧表を行政提出用の形式で自動生成

スポットワーク連携(特許出願済)



シフト画面から募集と取込が
でき現場への連絡が不要に

- 業界特化×人材募集機能のある唯一無二のシフト作成サービス

圧倒的なコストメリット



初期費用及び月額費用
無料

- コストゼロですぐに開始でき、トライアルも簡単に実施できる

参考：運営指導上の論点と回答方針

● 過去多数の運営指導対応に基づき、指摘実績のある事項は概ね対応済み

#	主な指摘事項/運営指導上の論点	推奨する対応/回答内容
1	スポットワーカーの運営指導上の必要書類は整備されているか？	「利用明細(勤怠記録)」「労働条件通知書」「資格証」「賃金台帳」を管理画面上から出力し、提出頂いております。
2	スポットワーカーに対して法定研修を実施しているか？	「法定研修機能」もしくは紙媒体等を活用し、スポットワーカー向けの研修を実施し、運営指導時に提出する事を推奨しております。 <small>※研修の設定・対応方法は当社営業担当までお問い合わせ下さい</small>
3	スポットワーカーへの労働条件通知書に捺印しているか？	「使用者の押印は労働条件通知書における法定明示事項ではありませんので、対応しておりません。」と回答頂いております。
4	スポットワーカーと雇用契約書は取り交わしているか？	「雇用契約書の作成は、労基法・パート有期法上は義務付けられていないため、労働条件通知書の交付のみをもって対応しております。」と回答頂いております。
5	スポットワーカーへの労働条件通知書に通知日の記載しているか？	「記載しておりますので、労働条件通知書をご覧ください。」と回答頂いております。
6	スポットワーカーへの労働条件通知書に代表者名を記載しているか？	「記載しておりますので、労働条件通知書をご覧ください。」と回答頂いております。
7	スポットワーカーとは秘密保持契約を結んでいるか？	「労働条件通知書に誓約事項として、個人情報保護および情報セキュリティの確保を退職後も含めた遵守・履行を定めております。」と回答頂いております。

カイトクの特徴③：充実した機能とサポート体制

● 介護・医療現場のスポットワーク導入懸念を払拭する様々な仕組みを提供(一部)

よくある懸念点	カイトクで提供している対策・解消方法
欠勤時の対応	<ol style="list-style-type: none">1. 自動的に代替人員を再募集2. 欠勤発生時は開始時間を自動的に後ろ倒し(キャンセルリカバリー機能/任意設定)3. 欠勤発生時は自動的に事前に設定した時給に引き上げ(自動時給UP機能/任意設定) ※当日欠勤に対して代替人員の決定率は約50～60%
運用準備の手間	<ol style="list-style-type: none">1. 求人作成、事業所登録、出稿作業の代行2. 問い合わせ窓口+専任サポート担当3. 緊急時におけるワーカーへの連絡代行4. 各種マニュアルの雛形提要と作成支援
長期雇用への転換	<ol style="list-style-type: none">1. メッセージ機能は勤務後も永続解放(資産としていつでもアプローチ可能)2. 本人の転職意欲/勤務済み施設への転職意向を可視化3. 転職意欲が高い候補者が発生時にメール通知

参考：登録ユーザーの転職意欲

- 約40%が将来的な「介護医療業界」での転職意欲を示唆
- なお、短期の転職希望者は10%程度のため、中期的な声かけが必要

※「今はなし」の選択者からも転職実績は多数のため、基本的に良い方には全員声かけが有用

転職希望者の比率

■ 今はなし ■ 良い場所があれば ■ 検討中(6ヶ月以内) ■ すぐにしたい(3ヶ月以内)

60%

30%

5% 5%

参考：長期雇用の決定率UPの仕組み

- 管理画面上で採用候補者のリスト化&ステータス管理が可能
- 対象者とアプローチ状況を社内共有出来るため、機会損失を防止

絞り込み検索  CSV出力 

ワーカー名 事業所名 事業所への転職意欲 勤務完了数 ステータス

回以上 検索 

連絡	ワーカー名	事業所名	事業所への 転職意欲	勤務 完了数	最終 勤務日	直近勤務 予定日	ステータス	ステータス 更新日	メモ
	上水流 蓮	kamizuru事業所_京都	→ 今はない	19	24/12/05		面談打診中	24/12/27	
	介助 好子	kamizuru事業所_堺	 面接を受けたい	2	24/09/17		面談済み(応諾)	25/01/05	250103:面談済み→6日に候補者から回答取得予定 
	介助 テス子	カイクマ クリニック	→ 今はない	10	24/11/22		面談打診中	25/01/05	240105:面談打診済み(返信待ち) 
	介助 テス子	介護老人保健施設カイクマ	→ 今はない	2	24/11/14		未確認		

サービス説明や運用に向けたご相談・サービス資料のダウンロード

