

増え続ける女性の就業、その想いを支える産後のサポート ～訪問型産後ケア利用者の復帰状況からみるニーズ分析～

青木 根玄[†]・高久 広[‡]・明 素延[§]

【サマリー】

日本国内は女性の就業が拡大していく一方で、産後の家事・育児負担は依然として個人の依存度が高く、外部支援の必要性が高まっている。本稿は、産後ヘルパー株式会社が実施した1287枚の利用者アンケートの調査結果を例として、出産後に正規雇用・非正規雇用・自営業（会社経営）として復帰するケース、および産後に専業主婦を選択するケースに分類し、利用目的、利用期間、満足度から分析した結果を報告する。

キーワード：正規雇用，非正規雇用，専業主婦，自営業（会社経営），産後ヘルパー

1. 社会背景

女性の労働参加は近年着実に拡大しているが、その本質的な変化は単なる就業者数の増加ではなく、正規雇用としての就業継続が進展している点にある。企業における人材確保意識の変化や長期的な人材活用の必要性の高まりを背景に、女性を正規人材として維持する動きが強まり、出産を契機とした離職は減少している。結果として、育児休業を経て同一企業へ復帰する継続就業型のキャリアが一般化しつつあり、従来のM字カーブは単なる緩和ではなく、「正規雇用を維持したまま働き続ける」という質的転換を伴うものへと変化している（厚生労働省、2024）。

また、テレワークや柔軟な勤務形態の浸透により、正規雇用であっても一定の生活調整が可能となり、育児期における就業継続の現実性は高まっている。これにより、女性にとっては離職よりも継続就業を選択する合理性が強まり、キャリアの中断を回避する動きが広がっている。一方で、このような正規雇用の維持が進むほど、家庭内における家事・育児負担の偏在という構造的課題がより顕在化する。職場においては正規社員としての責任と成果が求められる一方、家庭においては主要な担い手であり続ける状況は変わらず、結果として時間的・心理的負担が重層的に蓄積される構造が形成されている（厚生労働省、2024）。

このような二重負担は、慢性的な疲労やストレスの増大を通じて就業継続の質に影響を及ぼし得る。また、就業意欲や能力を有しながらも、こうした負担の大きさから正規雇用での継続が困難となる層も一定程度存在している。これは、個人の選択というよりも、生活面での制約が就業形態を規定している側面が大きいことを示唆している。

以上を踏まえると、女性の正規雇用は拡大しているものの（厚生労働省、2024）、その持続性は依然として家庭内負担とのバランスに強く依存していると言える。すなわち、現在の就業構造は量的・質的な前進を遂げている一方で、その基盤は必ずしも安定的とは言えず、就業継続を支えるためには、生活面における負担の適切な分散や外部化が重要な要素となっている。

2. 文献レビュー

2.1. 日本国内：制度整備の進展と残存する課題

出産後に退職した女性の多くが、妊娠前には仕事に「やりがい」や「楽しさ」を感じていた。女性は働く意欲を失ったのではなく、育児と両立できる職場環境が不足していたため離職していた。一方で企業側も、能力ある女性を十分に活用できなかったことを経営上の課題として認識していた。しかし育児休業など企業側の制度が整備されたとしても、勤務時間や残業など実際の働き方が育児と両立できな

[†] 産後総合研究所 研究員補佐、中小企業診断士

[‡] 産後総合研究所 研究員、産後ヘルパー株式会社 取締役、中小企業診断士

[§] 産後総合研究所 主席研究員、産後ヘルパー株式会社 代表取締役

れば離職するケースがあり、就業継続には結びつかない（労働政策研究・研修機構）。

2.2. 日本国内：産後の心身のトラブル

出産後に何らかの心身のトラブル（睡眠不足、乳トラブル、尿漏れ、会陰の痛み等）を抱えている女性は9割以上にのぼり、帝王切開後の長期的な痛みや不調に悩むケースも多い（認定NPO法人マドレボニータ、2022）。

産後ヘルパー株式会社が実施したアンケートに於いても、97%（回答1205件のうちトラブル無し40件）が何らかの出産後トラブル（乳房トラブル、むくみ、会陰部の痛み、帝王切開の痛み、産後うつなど）を経験している。

3. データ分析

産後ヘルパー株式会社が2014年から2026年にかけて実施した利用者アンケート、全体回答数1287件のうち、産後の復帰について回答した641件をもとに分析した。その結果、復帰後の働き方は「正規雇用」「非正規雇用（パート・契約社員・フリーランス）」「専業主婦」「自営業（会社経営）」の4つに分類された。内訳を見ると、正規雇用として復職する割合が過半数以上、次いで専業主婦の割合が高い（図1）

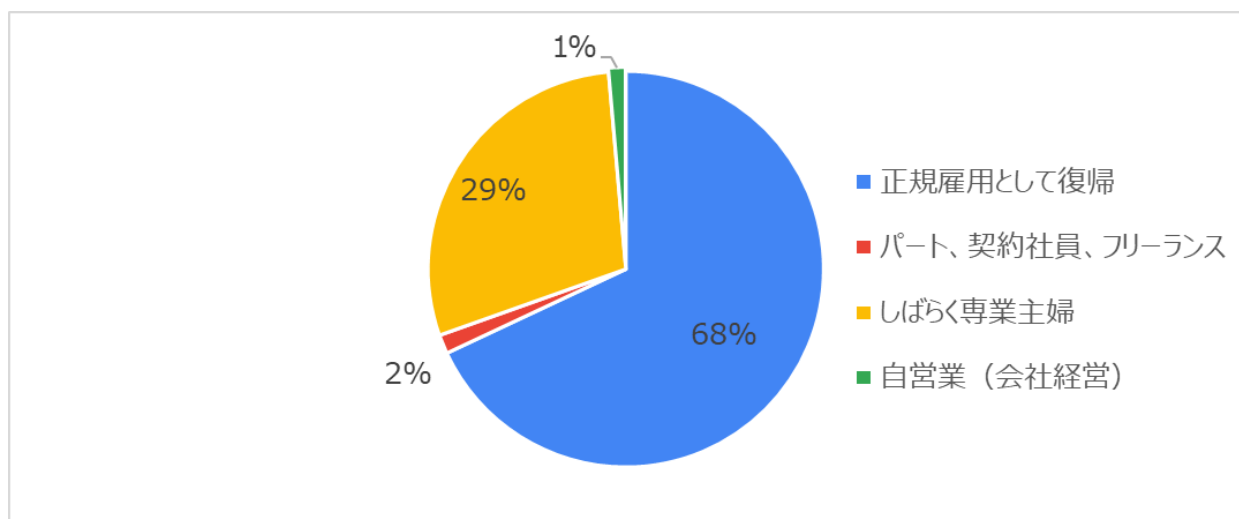


図1：出産から復帰後の雇用形態割合

3.1. 利用者の世帯年収

利用者の世帯年収を確認したところ、正規雇用として復帰する層は「1,000万円以上～2,000万円以上」の合計が59.5%と最も多く、高所得の割合が高い。しばらく専業主婦を続ける層は中所得層と高所得層の両方が一定数存在している（図2）。

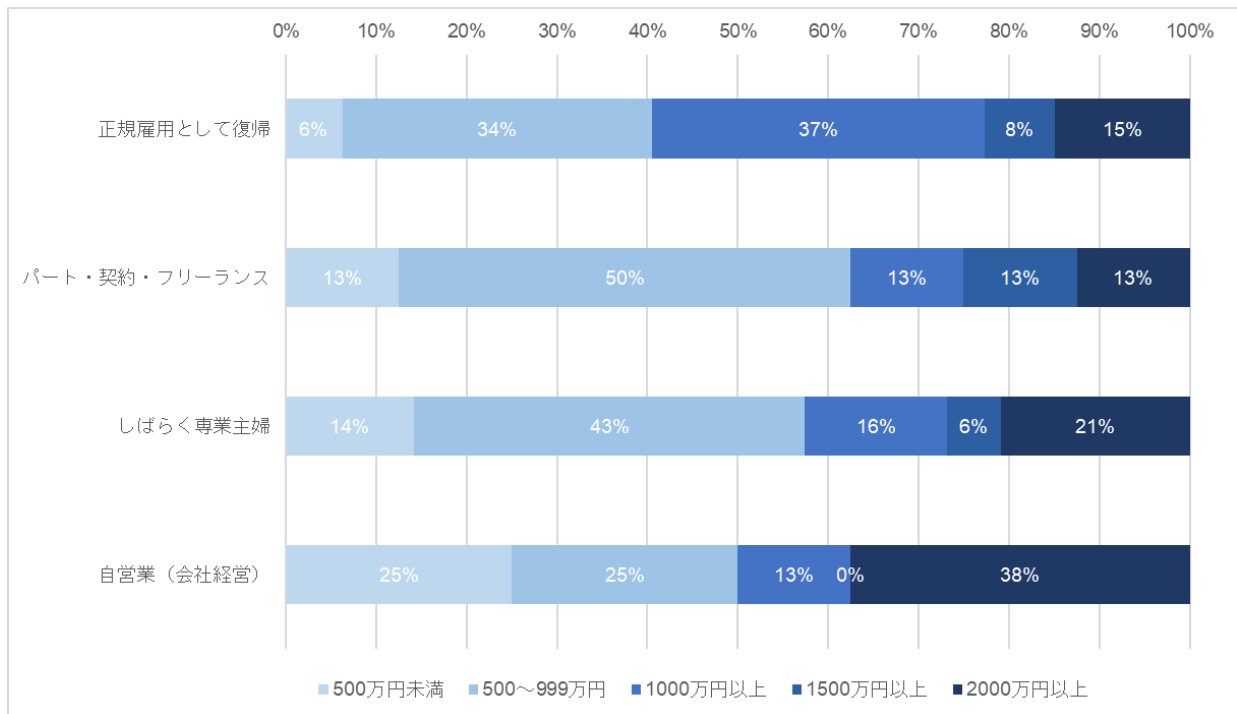


図 2：出産から復帰後の雇用形態別 世帯年収分布

3.2. 産後ヘルパーの利用目的

産後ヘルパーの利用目的について、「母親ケア」「赤ちゃん（新生児）ケア」「家事・食事ケア」の3つの主要項目に整理し、分析を行った。全ての層において「母親ケア」と「赤ちゃん（新生児）ケア」のニーズが高く、正規雇用として復帰する層は「母親ケア」を求める割合が高い（図3）

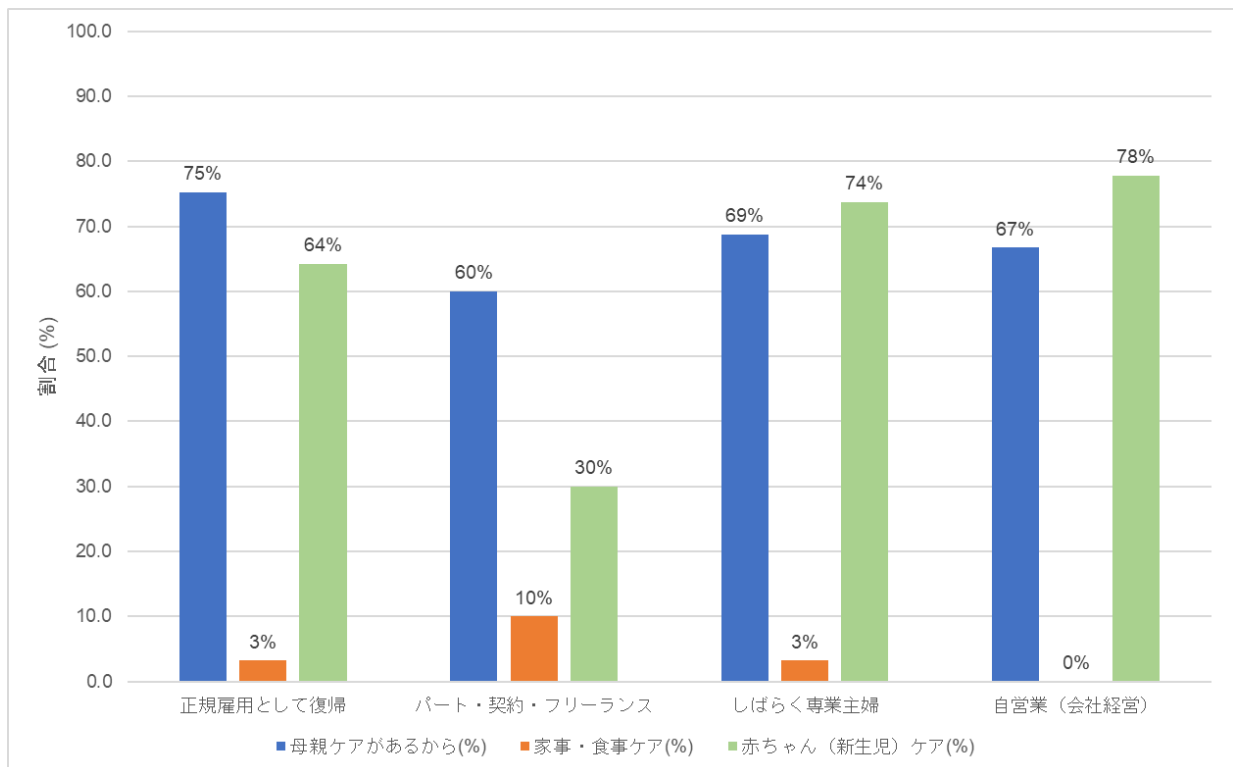


図 3 : 出産から復帰後の雇用形態別 産後ヘルパーの選択理由

3.3. 産後ヘルパーの利用期間

産後ヘルパーの平均利用日数を復帰後別で確認すると「自営業（会社経営）」「正規雇用として復帰」の順で高く、非正規雇用は利用期間が短かった（図 4）

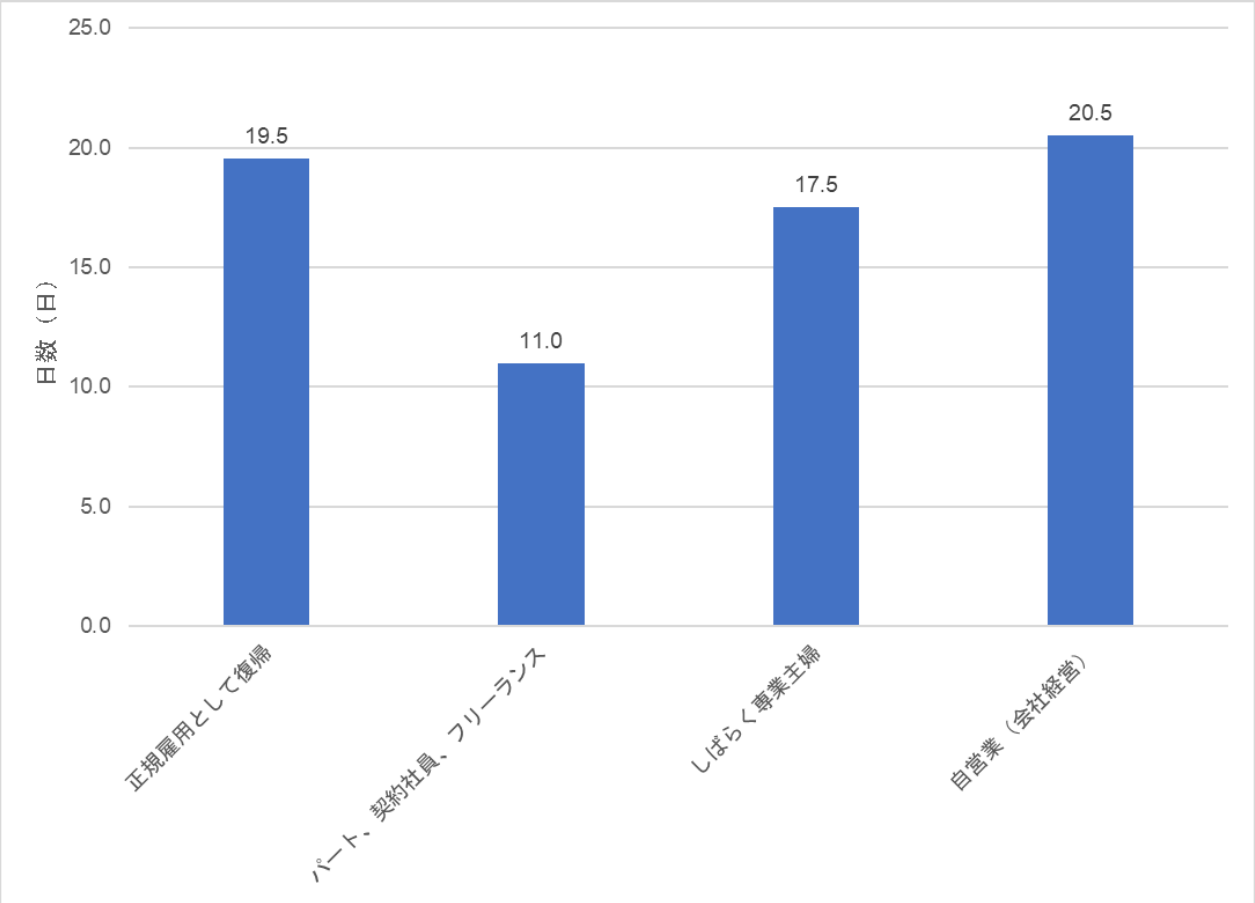


図 4 : 出産から復帰後の雇用形態別 平均利用日数

3.4. 産後ヘルパー利用後の満足度

産後ヘルパーの満足度を働き方別に見ると、いずれの層においても非常に高い評価が得られている。このことから、働き方に関わらず高い満足度を実現しているサービスであるといえる（図 5）。

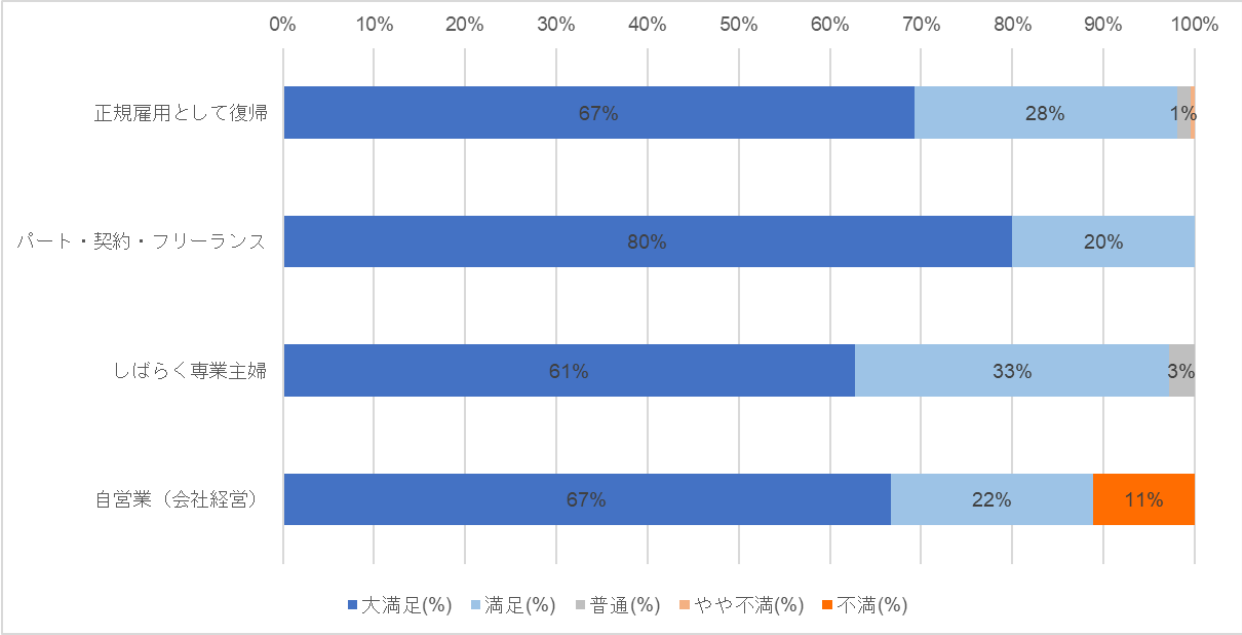


図5：出産から復帰後の雇用形態別 サービス利用後の満足度

4. 考察

4.1. 正規雇用として復帰する層

正規雇用として復帰する層は、産後ヘルパー利用者の中核を占める主要顧客であり、キャリア継続を前提として計画的に活用する層と位置づけられる。産後の体調回復が職場復帰に直結するため、母親自身のケアニーズが強いと考えられる。

世帯年収は中～高所得帯に集中しており、サービスに対する支払い余力があることが、一定期間にわたる継続利用（平均19.5日）を可能にしていると想定される。

4.2. 非正規雇用として復帰する層

非正規雇用として復帰する層は、産後ヘルパー利用者の中では少数ではあるものの、「制約条件の中で必要最小限を活用する層」と想定される。例えば、平均利用日数は11日と他の層と比べて明確に短く、必要なタイミングに絞ったスポット的な利用が中心であると考えられる。非正規雇用においては、育児休業制度を利用できないケースも、利用日数に影響している可能性が高い（労働政策研究・研修機構）。

4.3. しばらく専業主婦を続ける層

専業主婦となる層は、産後ヘルパー利用者の中で一定のボリュームを持ち、「育児負担の軽減と母親ケアを両立させる層」と位置づけられる。平均利用日数は17.5日と一定期間利用している点から、専業主婦層にとっても産後の身体的・精神的負担は大きく、外部支援を活用しながら生活を立て直すニーズが強いと考えられる。

4.4. 自営業（会社経営）として復帰する層

自営業（会社経営）として復帰する層は、産後ヘルパー利用者の中でも特徴的であり、「仕事継続のために母親ケアと赤ちゃん（新生児）ケアを同時に確保する層」と位置づけられる。平均利用日数は20.5日と最も長く、全セグメントの中でも最大である。この背景には、仕事を中断できないという強い制約に加え、一定の支払い余力を持つ層では外部サービスを積極的に活用する傾向があると考えられる。また、自営業（会社経営）は働く時間や場所の自由度がある一方で、休業補償や組織的なサポートが乏しいため、産後の負担はむしろ大きくなりやすい。そのため、母親ケアを通じて体調を維持しながら

ら、赤ちゃん（新生児）ケアによって業務時間を確保するという、時間と健康の両立を図るための利用が想定される。

5. 結論と今後の課題

本分析から、産後ヘルパーは家事代行だけではなく、母親ケアを中核とした産後のコンディション回復支援サービスとして機能していることが明確である。すべての就業形態において母親ケアのニーズは6割以上と高水準で共通しており、これに赤ちゃんケアが組み合わさることで、産後の生活再建や就業継続を支える構造となっている。

特に正規雇用および自営業（会社経営）層では、復職期限や事業継続の必要性といった制約が強く、かつ支払い余力も相対的に高いため、利用日数が長く、計画的かつ集中的な活用が行われている。一方、専業主婦層においても育児負担軽減と母体回復の両立ニーズが確認され、就業有無に関わらず産後ケアの必要性が普遍的であることが示された。非正規雇用層は利用日数が短く、制約条件の中で最小限の活用にとどまる傾向が見られるものの、母親ケアニーズ自体は他層と同様に存在している。

今後の課題：正規雇用女性の就業継続を支える訪問型産後ケア

出産後に退職した女性の多くが、妊娠前には仕事に「やりがい」や「楽しさ」を感じていた点を重視する必要がある。女性は働く意欲を失ったのではなく、育児と両立できる働き方や生活支援が不足していたために離職している。また企業側も、能力ある女性を十分に活用できてこなかったことを経営上の課題として認識しており、女性活用を競争力強化につなげる観点から、長期的な両立支援の重要性が高まっている。そのため今後は、育児休業制度や短時間勤務制度だけでなく、家事・育児負担や母親の心身負担を軽減する「産後ケア」まで含めて検討することが求められる。正規雇用従業員の就業継続やキャリア形成を支える施策として、福利厚生サービスなどを活用しながら、訪問型産後ケアの利用を推進していくことが求められる。

主要参考文献

【国内文献】

- ・ 厚生労働省雇用環境・均等局. 令和6年版 働く女性の実情. 2024, 2-75p.
- ・ 認定NPO法人マドレボニータ. 産後白書4. 2022,
- ・ 労働政策研究・研修機構. 女性の働き方と出産・育児期の就業継続. 2010, 18-21p.

（お問い合わせ）産後総合研究所（産後ヘルパー株式会社）info@sango-helper.co.jp

URL／産後総合研究所 <https://research.sango-helper.co.jp/>

URL／産後ヘルパー株式会社 <https://sango-helper.co.jp/>

2026年7月30日発行