

復職後の不調が 離職と生産性低下を生む理由

復職できても、働き続けられるとは限らない

産休・育休明けの社員を支える企業の新しい選択



復職後の不調が、離職と生産性低下を生む理由

— 産休・育休明けの社員を支える企業の新しい選択 —

■この冊子で分かること

産休・育休明けの社員が復職するとき、会社側は制度や勤務条件の整備に意識が向きやすくなります。もちろんそれはとても大切です。

一方で、実際の復職現場では、制度だけではカバーしきれない課題があります。

それが、復職時点で**身体が十分に回復していないこと**、そして**仕事と家庭の負担が同時に重なる**ことです。

近年、第1子出産後も就業を継続する女性は増えており、2015～2019年に第1子を出産した女性では約7割が就業継続しています。

ただし、育児休業を終えて復職予定だった女性のうち、実際には6.8%が退職しており、制度があるだけで十分とは言えません。

復職できても、働き続けられるとは限りません。

この冊子では、復職後の不調を「本人の頑張り不足」ではなく、身体の状態と生活構造から起きる問題として整理します。そのうえで、企業がどのように支えると、**離職予防**や**働きやすさ向上**につながるのかを考えます。

この冊子から分かるポイント3つ

1. 復職後の不調は、個人の問題ではなく、**身体と生活の負担が重なって起きること**
2. 制度があっても、身体面の支援が不足すると、働き続けにくさが残ること
3. 出張整体は、福利厚生にとどまらず、**復職支援・健康経営・離職予防の入り口**になり得ること

目次

- 1 復職後の不調は、なぜ企業の課題になるのか
- 2 復職時、身体はまだ十分に回復していない
- 3 復職しても、家庭内負担は軽くなりにくい
- 4 現場で起きていること — 施術記録から見える復職後のリアル
- 5 不調を放置したときに企業側で起きること
- 6 制度だけでなく、身体から支えるという選択
- 7 ご相談・無料トライアルのご案内

1 復職後の不調は、なぜ企業の課題になるのか

近年は、出産後も仕事を続ける女性が増えています。

厚生労働省の資料では、2015～2019年に第1子を出産した妻の就業継続率は約7割まで上昇しています。これは、育児休業制度の整備や両立支援の広がりによる前進と言えます。

しかし、同時に別の現実もあります。

令和5年度雇用均等基本調査では、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した人は93.2%、退職した人は6.8%でした。つまり、育休を

取得できても、**復職の直前または直後に離職へつながるケースが一定数ある**ということです。

企業側から見ると、この6.8%は小さな数字に見えるかもしれませんが、

採用や育成にかけたコスト、業務の引き継ぎ、チームへの影響を考えると、

復職後の不調や負担による離職は、見逃せない課題です。しかも離職まで

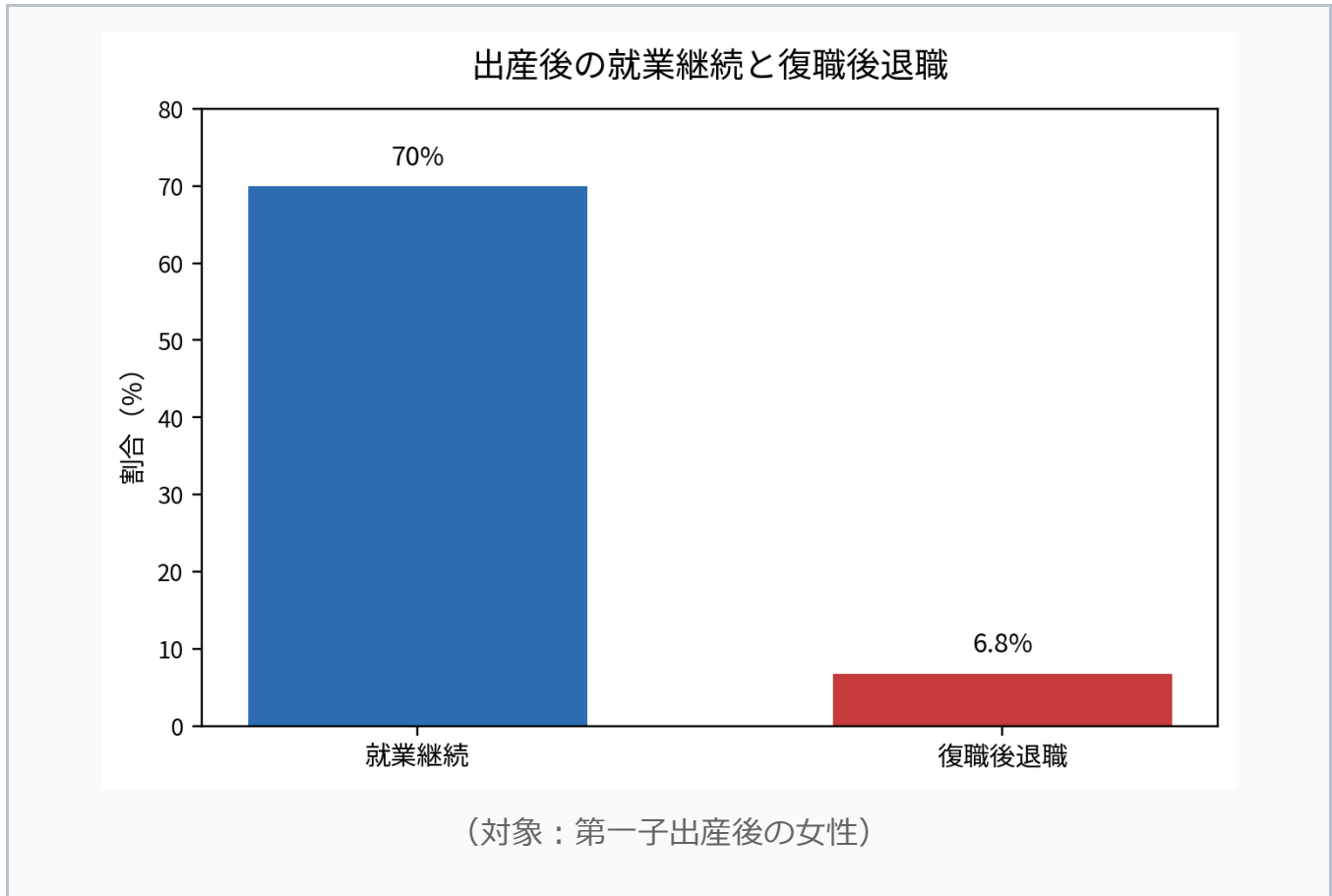
いかなくても、**集中力の低下、突発的な休み、慢性的な疲労感、**

パフォーマンスのばらつきといった“見えにくい損失”が、日常的に

起こりやすくなります。こうした状態は、生産性のばらつきや継続的な

パフォーマンス低下として企業側に影響します。

第1子出産後の就業継続と、育休終了後の退職状況



グラフの要点

第1子出産後も就業継続する女性は約7割まで増えています。

一方で、育休終了後に復職予定だった女性の6.8%は退職しています。

「戻ることができる」と「無理なく働き続けられる」は別問題です。

出典

厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会（第8回）資料3」

厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

2 復職時、身体はまだ十分に回復していない

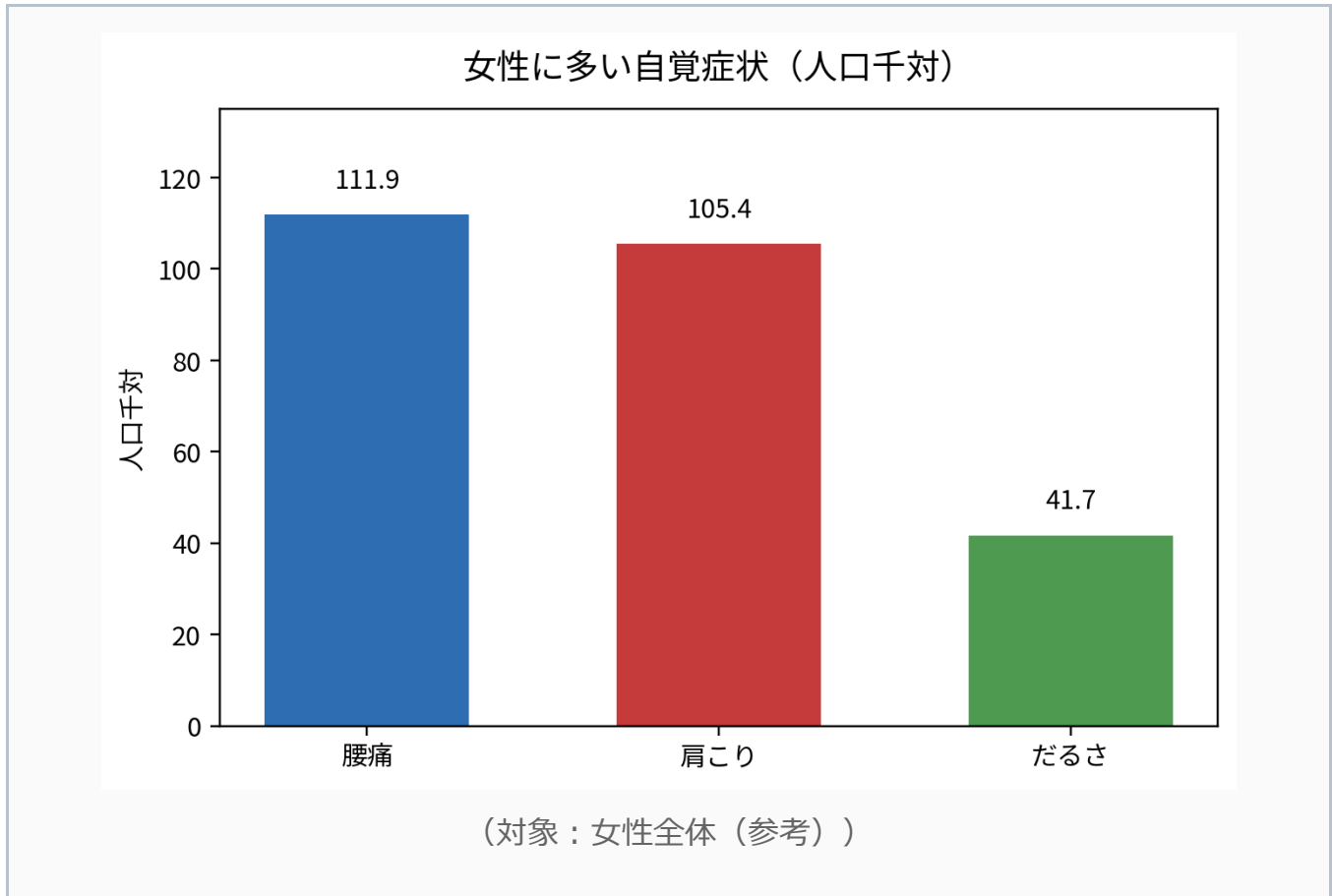
復職後の不調を考えるうえで、まず前提にしたいのは、産後の身体は“元に戻った身体”ではないということです。

妊娠・出産を経た身体は、骨盤まわりの安定性、体幹の支え、睡眠の質、疲労回復のしやすさなどが、**以前と同じではありません**。そこに**抱っこや授乳の姿勢、細切れ睡眠、復職準備による緊張**が加わると、不調は局所ではなく全身に広がりやすくなります。

厚生労働省の2022年国民生活基礎調査では、女性の自覚症状として「腰痛」「肩こり」が上位であることが示されています。

すでに女性全体に多い不調である腰痛や肩こりは、**産後・復職期にはさらに表面化しやすくなります**。復職時点で肩や腰だけに問題があるのではなく、骨盤・股関節・背中・首・呼吸の浅さが連動して、仕事中的つらさとして現れやすいのです。

女性に多い自覚症状（腰痛・肩こり・だるさ）



グラフの要点

女性の自覚症状として、腰痛と肩こりは代表的な不調です。

もともと起こりやすい不調に、産後特有の姿勢負担と回復不足が重なることで、復職後に一気に表面化しやすくなります。

出典

厚生労働省「2022（令和4）年 国民生活基礎調査の概況」

ケース 1 | 復職後、肩こりの訴えの背景に下半身の不安定さがあった方

ご相談に来られたデスクワークに復帰した 30 代女性は、

「肩こりがつらい」「夕方になると首が重くなる」と話されていました。

ただ、施術前のお身体の状態を見ると、肩首だけでなく、骨盤の左右差、股関節の硬さ、足首の可動の悪さ、下半身のむくみが重なっていました。

仕事中は長時間のデスクワークが続き、帰宅後は子どもの世話を優先するため、自分の身体を休める時間はほとんどありません。

そのため、身体が緊張した状態が途切れずに続きます。この状態が続くと、下半身で支える力が弱まり、身体全体を安定させにくくなります。

本来であれば下半身で受け止める負担を、背中や肩で補うようになり、結果として肩こりとして感じられるようになります。

施術では、骨盤まわりと下半身の循環を整えていくことで、肩や首の動きが出やすくなり、背中の重さも少しずつ軽くなっていきました。

これは、上半身の不調がその場で良くなったというよりも、身体を支える土台が整ったことで、結果として負担が減っていった状態です。

このケースが示しているのは、復職後の不調は「肩だけ」「首だけ」といった部分的な問題ではなく、身体全体の土台の崩れから起きていることが多いという点です。

3 復職しても、家庭内負担は軽くなりにくい

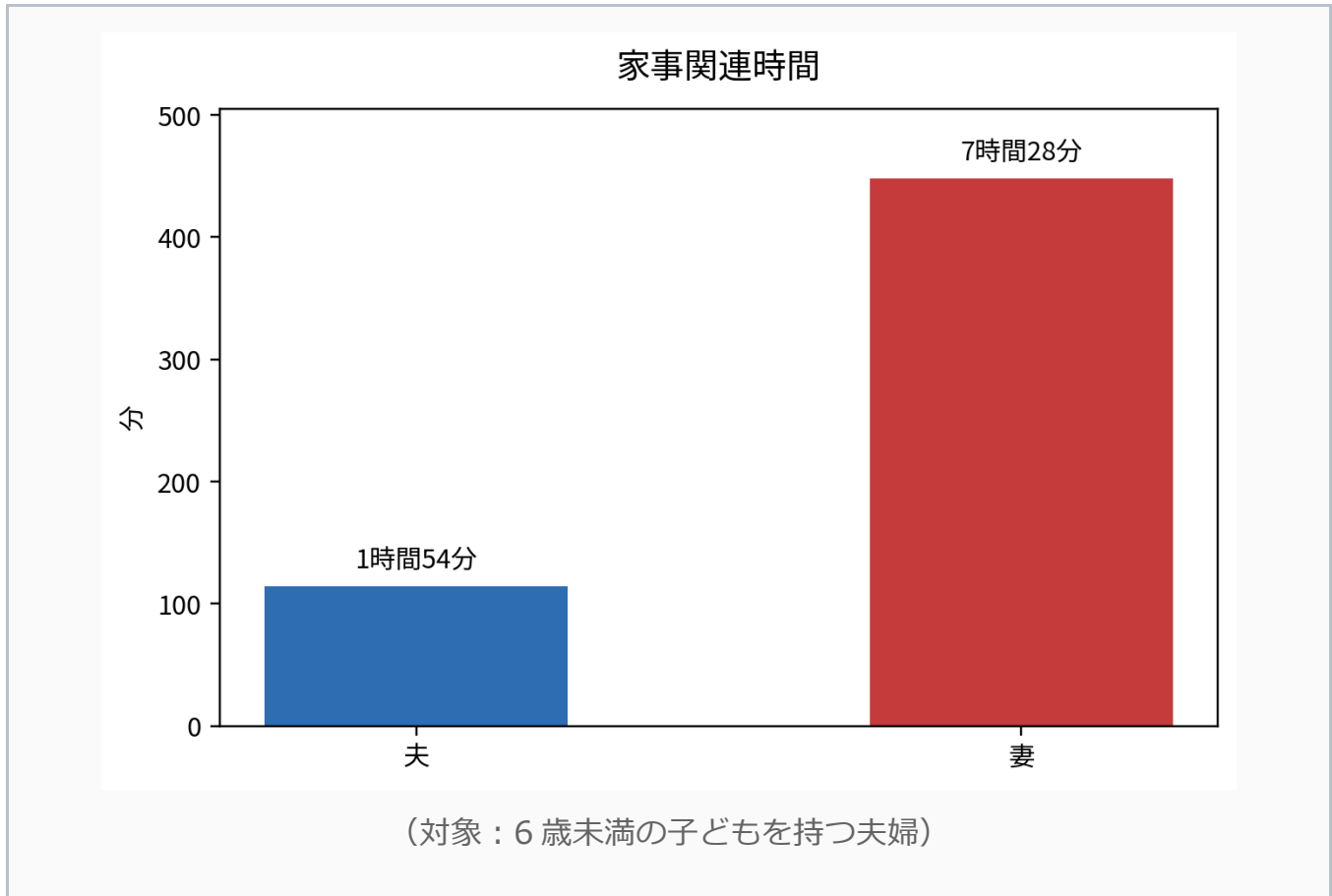
復職支援を考えると、会社の中だけを見ていると、本当の負担の大きさを見誤りやすくなります。なぜなら、**復職後の負担は、仕事だけではなく、家庭側の負担と重なって起こる**からです。

総務省の令和3年社会生活基本調査では、6歳未満の子どもを持つ世帯で、夫の家事関連時間は1時間54分、妻は7時間28分でした。妻の方が5時間34分長く、仕事に復帰した後も、家庭内負担がなお大きいことが分かります。

この差は、単なる“忙しさ”の差ではありません。**睡眠不足の中での朝の準備、送り迎え、家事、夜の寝かしつけ**まで含めると、仕事以外の時間も、**身体に負担のかかる動作と緊張の連続**になります。

その状態で入社し、長時間座る、集中する、人とやりとりする、成果を求められる。復職後の不調は、この二重負担の中で強くなりやすいのです。

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事関連時間



グラフの要点

夫は1時間54分、妻は7時間28分。

復職後も、家庭内の負担が大きく偏るケースは少なくありません。

そのため、勤務制度が整っていても、身体の負担までは自然には軽くなりません。

出典

総務省統計局「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果」

ケース2 | 朝から体が重く、夕方には集中力が落ちていた方

復職後しばらくしてから相談に来た女性は、「仕事に戻れたのに、前のように集中できない」と感じていました。

朝は子どもの準備と送り出しで慌ただしく、入社した時点ですでに肩と背中が張っている状態です。

勤務中は会議やパソコン作業が続き、帰宅後は休む間もなく家事と育児が始まります。

夜は眠れていても、深く休めた感じがなく、翌朝にはまた同じ重さを抱えて一日が始まる。

施術では首や肩だけでなく、呼吸の浅さ、背中 of 緊張、骨盤の安定性まで整えることで、夕方の頭の重さや肩の張りが軽くなりました。

このケースでは、会社の中だけを見れば「通常勤務できている社員」に見えます。

しかし実際には、入社した時点ですでに身体への負担が積み重なった状態で一日が始まっていた。

つまり、「問題なく働けているように見える状態」と「無理を抱えながら働いている実態」との間にズレがあります。

企業が復職支援を考える際には、この見えにくい負担まで含めて捉えることが重要です。

4 現場で起きていること — 施術記録から見える復職後のリアル

施術記録を見ていくと、復職後の不調には共通点があります。訴えとしては

「肩こり」「腰痛」「背中の張り」「むくみ」「疲れが抜けない」とばらばらに見えます。

ただ身体の状態をみると、身体全体でバランスよく支えることが難しくなっている状態が見られます。その結果、本来は下半身で受け止めるはずの負担を、背中や肩で補うようになり、肩こりなどの不調として現れやすくなります。

復職後は、座位姿勢と育児姿勢が重なります。職場では長く座る。家庭では前かがみで抱えたり、抱っこしたりする時間が多くなる。

これらが繰り返されることで、下半身で支えられない身体になり、結果として腰・背中・肩・首で下半身をカバーする流れが生まれます。そうすると、痛みやだるさが一か所だけでなく、身体全体に複数同時に出やすくなるのです。

不調が広がる流れ

復職時点で骨盤や体幹が不安定なまま

↓

長時間の座位と育児動作が重なる

↓

腰・背中・肩・首でかばう

↓

頭の重さ、肩こり、腰の張り、むくみ、食いしばり、疲れやすさとして表に出る

施術記録から繰り返し見えた共通点

肩のつらさの背景に、**骨盤・股関節・重心の崩れ**がある

下半身のむくみや詰まりが、上半身のこりや呼吸の浅さに影響する

首や肩だけに触れても戻りやすく、**土台から整えた方が根本的に改善しやすい**

不調は局所・一時的ではなく、仕事と生活の積み重ねの中で**複数箇所に固定化**しやすい

ケース3 | 腰痛で相談したが、呼吸の浅さと食いしばりまでつながっていた方

営業事務として復職した女性は、主な悩みを「腰の重だるさ」と話していました。

ただ、身体の状態を見ると、背中が張って呼吸が浅く、あごにも力が入りやすい状態でした。

日中は座りっぱなし、帰宅後は食事や片づけ、寝かしつけで前かがみ姿勢が続きます。

眠っても疲れが抜けにくいのは、単なる寝不足だけではなく、身体が緊張を解けないまま睡眠の状態に入っているためでした。

施術で骨盤と背中の動きを整えると、腰だけでなく呼吸のしやすさにも変化が出て、「仕事が終わった時に比べてつらさが違う」と感じるようになりました。

このケースは、復職後の不調を訴えのあった部分だけ施術するだけでは不十分で、女性の働き方と仕事と家庭での身体の使い方を総合的に捉えたうえで施術を行う必要があることを示しています。

5 不調を放置したときに企業側で起きること

復職後の不調を放置したからといって、必ずしもすぐに休職や退職になるわけではありません。だからこそ見逃されやすいのですが、企業側には気づかないうちに、業務効率の低下という形で負担が増えていきます。たとえば、社員の集中力が続きにくくなる。会議やパソコン作業の後半で判断力が落ちる。肩や腰のつらさで気分転換が必要になる。家族都合での休みとは別に、体調を崩しやすくなる。

また周囲には見えにくくても、本人にとっては毎日少しずつ“働きにくさ”が増していきます。

この段階で支援が入らないと、本人は「自分の体力が足りない」

「復職したのに前のように働けない」と感じやすくなります。

会社側から見ると、制度は整っているのに、社員の勤務状況やパフォーマンスが安定しないと感じることがあります。会社と社員の意識のズレが、

本人の自信低下、上司の評価の難しさ、チームのフォロー負担増加につながっていきます。

企業にとって大切なのは、離職が起きてから対応することではなく、その手前にある“働きにくさ”をどう軽減するかです。制度設計だけでは届かない部分に、

身体のケアが入る意味があります。

6 制度だけでなく、身体から支えるという選択

産休・育休明けの支援というと、勤務時間や制度の整備が中心になりがちです。

それはもちろん必要です。

ただ、実際の復職現場では、制度だけでは解消できない“身体の負担”が残ります。

だからこそ、制度に加えて、身体から支える仕組みがあると、復職後の安定に

つながりやすくなります。

オフィス出張整体は、横浜市内の法人・事業所に整体師が訪問し、職場で施術を受けられる福利厚生向けサービスです。

現行サービスでは、施術だけでなく、セルフケア法やストレッチ、正しい姿勢の保ち方のアドバイス、必要に応じた健康状態のフィードバックも行っています。

オフィス出張整体の企業にとっての価値は、単に「整体を受けられる」ことだけではありません。整体師が職場に訪問するため、社員が仕事後に外へ移動する負担がないこと。短時間でリフレッシュできること。姿勢やセルフケアの習慣化につながること。

そして、必要に応じて健康状態の傾向を把握し、早めのフォローにつなげられることです。

導入企業インタビューでは、「会社に来てもらえるから時間を有効に使える」

「姿勢についてのアドバイスが役立った」「良いリフレッシュになる」

といった声を頂いております。

これは、出張整体が単なるリラクゼーションではなく、職場で働き続けるための
実用的な支援として機能し得ることを示しています。

7 ご相談・無料トライアルのご案内

産休・育休明けの社員支援は、制度だけで完結しません。働く本人が

「戻れたけれど、仕事が以前よりきつい」「続けたいけれど、体が追いつかない」と感じているとき、企業としてどこまで支えられるかが、働きやすさの差になります。

もし、復職後の不調や疲労感が気になっている、女性社員の両立支援をより具体化したい、福利厚生に“使われる仕組み”を入れたい、健康経営の取り組みを現場で実感できる形にしたい、そのようにお考えでしたら、まずは無料トライアルで、現場の変化をご確認ください。

【お問い合わせ・無料トライアル】

一般社団法人マミーサポート

オフィス出張整体

横浜市内対応

ご質問お問合せは、web サイトから受け付けております。お気軽にご利用ください。

出典

- ・第1子出産後の就業継続 約7割：厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会（第8回）資料3」
- ・育休終了後の女性退職割合 6.8%：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」
- ・女性の自覚症状：厚生労働省「2022（令和4）年 国民生活基礎調査の概況」
- ・6歳未満児のいる世帯の家事関連時間：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」