

“生育友好岗”如何更好平衡上班与带娃?

新华社“新华视点”记者 刘颖 周蕊

在上海黄豆网络科技有限公司,下午4点半,运营负责人刘女士合上电脑,起身去接放学的孩子。她不是提前“溜岗”,而是公司实行了弹性工作制。

此类工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好的岗位,被称为“生育友好岗”。

上海启动“生育友好岗”就业模式试点已一年有余。这一模式实际成效如何?能否帮助职场父母减压,更好平衡上班与带娃?

“生育友好岗”有多友好?

“早上送完孩子后,我一般都比其他人更早到岗,完成当天工作后,就可以选择是否下班去接孩子。”刘女士说。她所在的黄豆网络科技有限公司有约450名员工,其中女性员工占比约65%。

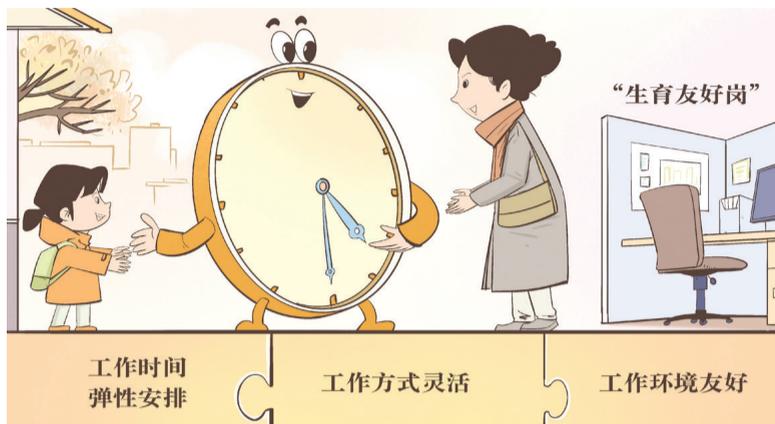
公司将新媒体运营、主播等岗位纳入“生育友好岗”,不设固定考勤时间,在保证内容质量和团队协作的前提下,允许员工根据家庭需求灵活安排工作节奏。

时间可以弹性,工位也能灵活。

金先生是上海青创社会服务中心视频组的员工,女儿在上幼儿园。他说:“前些日子女儿生病,我和部门主管商量,申请远程办公。我先带女儿去医院,回家把她安顿好后,再用远程控制软件连接公司电脑,剪辑、传文件,确保工作进度不落下。”

青创在新媒体编辑、设计师、视频制作等主要依赖数字化工具产出的岗位,率先推行弹性办公制。该组织负责人说:“在保证进度和结果导向的前提下,我们让员工有一定过程自主权,按照自己的安排完成工作。”

携程集团设立“陪娃假”,凡是



“生育友好岗” 新华社发 勾建山 作

有未成年子女的员工,每年可额外申请3天带薪假陪伴孩子;有的企业开办暑托班、允许员工临时带娃上班、举办员工亲子活动……这些方式使生育友好不限于某些岗位,而是致力于营造全方位的关怀氛围。

在一些企业,不被生育因素干扰的公平发展通道,也提升了员工的职业安全感。

沪港国际咨询集团工程部经理卓女士生完二胎后,一度陷入产后抑郁,重返工作岗位后无法适应。

公司让她根据自身状态,灵活调整工作节奏。卓女士说:“当时业务管理岗的竞争非常激烈,但领导一直关心我、肯定我;团队伙伴也给了我很大支持,帮助我重新找回自我价值,走向如今的管理岗位。”

沪港国际的行政总监沈咏明说:“我们公司中高层管理团队中的女性占比约70%。女性员工不会因为育儿责任在晋升中受到限制。每一位有能力、有担当的员工都能在公平的赛道上获得成长机会。”

试点效果如何?

据上海市人社局统计,目前上海市“生育友好岗”用人单位540余家,涉及岗位约3500个,惠及人数近7000人。

实际运行中,“生育友好岗”带来的最直接的变化,在于时间压力的缓解。弹性工作时间、远程办公制度适用于大部分育儿诉求,能支持覆盖更多育儿阶段,为员工减轻负担。

一些企业鼓励符合条件的男女职工平等申请“生育友好岗”,倡导父母共担育儿责任。

黄豆网络科技有限公司业务负责人表示:“育龄群体是职场中的骨干力量。‘生育友好岗’本质上是企业对员工的长期投资,能减少育龄员工的流失率,避免人才培养成本的浪费。”

但记者发现,“生育友好岗”在落地过程中,仍面临一些现实挑战。

当前试点多集中于互联网、新媒体、咨询等可数字化、项目化运作的领域,出现频次较高的岗位有视频制作、活动策划、新媒体运营等。在制造业、住宿餐饮、一线服务业等领域,由于工作时间、地点与岗位责任高度绑定,弹性工作制较难实施。这些领域如何推行生育友好的就业模式,有待进一步探索。

一家企业人事部门的负责人说:“弹性工作制目前在操作层面没有清晰、统一的指引,企业只能自行解读和实施。在执行过程中,一旦发生劳动争议,仲裁机构也缺乏明

确的第三方标准作为裁决依据。这是我们不得不考虑的情况。”

对于部分中小企业来说,用工成本、资金压力是绕不开的现实问题。一家企业的负责人说:“弹性用工可能意味着额外的管理成本,远程办公需要技术支持。我们希望有税务、财政等部门的参与及相应的政策扶持,进一步激发企业参与的积极性。”

有专家指出,支持弹性工作制落地的配套技术与管理机制尤为关键,如“结果导向”考核模式、数字化管理工具、团队协作机制、保障公平的发展通道等。这些并非为“生育友好岗”专设,而是用人单位改进管理模式、培养后备人才、优化组织效率的普适性制度。

从“个别”到“普遍”还要多远

从探索设岗到完善制度,“生育友好岗”从个别企业的自发实践,逐步走向制度化试点。2025年12月12日,上海“生育友好岗”就业模式推进会举行,政府部门、用人单位、员工代表和专家等充分交流碰撞,梳理出四种“生育友好岗”就业模式,进一步推广。

“生育友好岗”的落地推广需要不同层级政策衔接互补,也需要多元的社会支持网络。

2025年,上海正式实施产假社保补贴政策,对符合条件的用人单位,其女职工产假及生育假期间单位缴纳的社会保险费,可按50%比例申请补贴,从女职工生育当月

起补贴6个月。同时,鼓励享受补贴的用人单位为产后返岗女职工设置“生育友好岗”。

上海市人社部门介绍,截至2025年12月31日,上海市已审核3868家用人单位的申请,涉及5752名女职工,直接为用人单位减轻用人成本约合6679.61万元,人均减负1.16万元。

上海市长宁区推出“一十百千”计划:建立一套生育友好就业机制,建设10个服务阵地,引导100家企业开发1000个生育友好岗位。

上海市黄浦区南京东路街道开设“生育友好岗”服务专窗,为有就业意向的宝爸宝妈提供就业服务;发动

辖区内楼宇企业组成生育友好“朋友圈”,社区食堂、健身房、医疗机构等也主动融入“朋友圈”,通过资源共享与服务联动,共同织密支持网络。

华东师范大学社会发展学院人口研究所卿石松教授认为,“生育友好岗”不应局限于个别岗位或群体,而要通过以岗带面,推广为普遍的职场模式。对用人单位来说,践行生育友好政策,调整用工、管理模式,可以增强员工忠诚度、优化组织效率,提升社会声誉。这是推动社会用工模式转型的长期战略,有利于提升全社会的生育友好氛围,实现政府、企业、员工的多赢局面。

据新华社

事关“高效办成一件事” 两项新国标发布

新华社北京1月8日电(记者赵文君)记者8日从市场监管总局获悉,《“高效办成一件事”重点事项“集成办”工作指南》《政务服务大厅集约化建设指南》两项推荐性国家标准近日发布实施。

两项标准紧扣政务服务“高效办成一件事”部署要求,以标准化手段固化改革成果、规范服务流程,从重点事项“集成办”和线下大厅“集约建设”两大维度提供标准化指引,为推进数字政府建设、切实为基层减负、显著提升便民利企服务质量提供重要支撑。

《“高效办成一件事”重点事项“集成办”工作指南》适用于规范“高效办成一件事”集成办服务,明确了政务服务重点事项梳理、平台功能、服务提供、成效验证与优化等方面的规范要求。有效推动政务服务从“分散办理”向“整体服务”转型,加速打破跨层级、跨地域、跨系统、跨部门、跨业务的数据壁垒,实现政务数据精准共享,大幅减少企业和群众办事的跑动次数、材料提交数量和办理时限,助力落实“减环节、减材料、减时限、减费用”的要求,推动“高效办成一件事”从“能办”向“好办、易办”转变。

《政务服务大厅集约化建设指南》旨在规范政务服务大厅建设管理工作,明确了服务场所科学布局、服务窗口按需设置、事项进驻与服务优化、设施设备集约管理、大厅运行管理等方面的规范要求。通过规范线上线下融合服务流程,进一步提升窗口服务效率,解决群众线下办事“多头跑、来回跑”的问题,与线上服务形成互补,构建“线上一网通办、线下一窗综办”的全渠道服务格局。

2025年我国平均气温创新高

记者日前从中国气象局了解到,2025年,我国平均气温达到11.0℃,成为1961年以来最暖的一年,北京降水为1961年以来历史最多,华北雨季长度和累计雨量创历史之最。

国家气候中心气候服务室高级工程师石帅告诉记者,2025年全国平均气温较常年(9.9℃)偏高1.1℃。新疆、江西、湖北等16省(区、市)气温为1961年以来历史最高。夏季(6至8月),全国平均气温22.3℃,较常年同期偏高1.1℃,与2024年夏季并列1961年以来历史同期最高,新疆吐鲁番东坎(48.7℃)等56个国家站日最高气温达到或突破历史极值。

“2025年全国平均高温日数为16.5天,较常年偏多7.4天,为1961年以来历史最多。江西、湖北、河南、山东、陕西、山西6省高温日数创新高。”石帅说,秋季,江南、华南北部接连出现大范围“秋老虎”高温过程,有131个国家站日最高气温超过38℃。

降水方面,石帅介绍,2025年北京降水为1961年以来历史最多,全国有41个国家气象站日降水量突破历史极值。华北雨季自7月5日开始到9月2日结束,雨季长度和累计雨量均位列历史第一。

本月,北方需注意低温雨雪可能带来的不利影响,南方则需提前防范气象干旱造成的影响。

石帅说,根据今年1月气候趋势预测,东北地区东部、内蒙古东北部、新疆西部等地气温较常年同期偏低、降水偏多,西北地区东南部、西南地区东北部降水偏多,存在阶段性低温、大风、雪灾、雨雪冰冻等气象灾害风险,需提前做好设施农业和畜牧业的防寒、保暖、抗风准备,交通、能源和电力部门需做好低温雨雪灾害风险预案。华北地区需关注低能见度天气和不利扩散条件对生产生活及交通运输带来的影响。

与此同时,本月华东中部、华中南部等地降水预计明显偏少,气温接近常年同期到偏高,气象干旱可能有所发展。相关部门需密切监视未来干旱发展态势,做好塘坝、水库的蓄水、保水工作,科学合理调度水资源,统筹保障城乡生产、生活用水需求。

据新华社