

“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。”

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;有的企业开办暑期班、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、



2025年10月30日,上海市普陀区举办的秋季专场招聘会上,推出“生育友好岗”专区。(普陀区妇联供图)



上海市黄浦区南京东路街道开设的“生育友好岗”服务专窗(2025年12月18日)。

新华社记者 刘颖 摄

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用,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靳石松教授认为,“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。

新华社上海1月6日电