

工作时间可弹性安排、工作方式灵活、工作环境友好 “生育友好岗”如何更好平衡上班与带娃？

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？



上海市黄浦区南京东路街道开设的“生育友好岗”服务专窗。
(新华社)

“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。”

青创在自媒体编辑、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。”

我国 航空总人口 超5亿 成为全球第一 航空人口大国

中国民航局局长宋志勇表示，截至2025年，我国航空总人口超5亿，成为全球第一航空人口大国。

宋志勇是在6日举行的2026年全国民航工作会议上作此表述的。

宋志勇介绍，2025年，民航全行业运输总周转量、旅客运输量、货邮运输量较2019年增长26.9%、16.7%、35.1%，民航旅客周转量在综合交通运输体系中占比39%，较2019年提高6个百分点。

“十四五”时期，我国民航固定资产投资再创新高。数据显示，五年间累计完成固定资产投资6300亿元，新增跑道49条、机位2232个、航站楼面积682.74万平方米，运输机场总数达270个；净增运输飞机671架，机队总规模达4574架；“10+3”骨干航路网基本建成。

“十四五”时期，C919、AG600等国产航空产品完成适航审定，我国运输机队中国产飞机达220架，空管系统新增主要装备国产化率达到96%，北斗卫星导航系统在我国民航大规模应用。

(叶昊鸣、王聿昊)

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”。

据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。
(刘颖、周蕊)