

# 家庭友好型工作场所的指标体系构建

徐宇珊<sup>1</sup> 王芳<sup>2</sup>

(1.深圳市社会科学院政法研究所, 广东 深圳 518038;

2.深圳市妇女儿童发展基金会, 广东 深圳 518048)

**[摘要]**在老龄化、少子化的社会背景下, 家庭友好型政策对职场人士平衡工作与家庭意义重大。家庭友好型政策的核心内容包含政策、福利及服务等多种形式, 体现为灵活工作时间、育儿假、托育服务等。家庭友好型工作场所对员工、用人单位和社会都具有重要意义, 可以提升员工幸福感与工作满意度, 增强用人单位竞争力, 提高女性生育意愿, 缩小收入性别差距等。在联合国儿童基金会的支持和指导下, 研究者与深圳市妇女儿童基金会一同构建了家庭友好型工作场所指标体系。该指标体系的一级指标源自中华全国总工会“家庭友好型工作场所”的六大维度; 二级指标则来源于法律法规、实地调研的用人单位反馈以及专家建议, 二级指标分为基础性、通用性和特色性三大类。该体系能够有效识别用人单位在家庭友好六个维度上的发展水平, 分析用人单位家庭友好的优势和薄弱环节, 引导用人单位实现家庭友好举措的“隐性实践显性化、零散措施系统化、短期行为制度化”的转型升级。

**[关键词]**家庭友好型工作场所 指标体系 本土适应性 工作与家庭平衡

**[中图分类号]**C913.1; D669.1 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2096-983X(2026)02-0082-09

家庭的平衡, 个人事业与生活品质的协调发展是当代社会的重要议题。党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》明确提出“健全人口发展支持和服务体系”的战略部署, 为破解工作与家庭平衡难题提供了政策指引。家庭友好型工作场所就是回应工作与家庭冲突的制度安排, 通过在工作环境中实施相关举措, 回应劳动者的家庭需求, 力求实现工作与家庭的平衡。

本研究系统梳理国内外家庭友好型工作场所的理论内涵与发展脉络, 厘清了家庭友好型工作场所的本质属性; 结合国际经验与中国实

践, 构建了具有本土适应性的指标体系, 为政策制定者、用人单位管理者及研究者提供可操作的评估工具。理论方面, 本研究填补国内对家庭友好型工作场所指标体系的研究的不足, 实践方面, 研究形成的指标体系为构建生育支持政策提供决策参考。

## 一、家庭友好型工作场所的概念与指标

### (一) 缘起与内容

家庭友好型政策的缘起可追溯至西方国家应对人口结构转型的相关举措。20世纪中叶, 为

收稿日期: 2024-08-15; 修回日期: 2026-01-08

**作者简介:**徐宇珊, 研究员, 主要从事社会政策、儿童友好城市建设研究; 王芳, 深圳市妇女儿童发展基金会秘书长, 主要从事妇女儿童权益、青少年素养教育研究。联合国儿童基金会、深圳市妇女儿童发展基金会均参与了本文家庭友好型工作场所指标体系的编纂、研讨、修订工作, 在此表示感谢。

缓解女性生育带来的劳动力市场供给短缺, 欧美国率先推行以产假制度为基本特征的家庭支持政策。<sup>[1]</sup>随着性别平等运动的深化与劳动力结构的变迁, 家庭友好政策的覆盖群体逐步从在职女性扩展至全体劳动者, 政策目标亦从解决生育问题变为构建工作与家庭平衡的机制。<sup>[2]</sup>

家庭友好型政策是协助员工平衡工作与家庭生活的各类政策集合, 既包括国家层面的法律法规政策, 如女性保护、产假制度等, 也包括用人单位自行实施的举措, 如弹性工作制等。联合国儿童基金会在2020年出版的《家庭友好型政策商业手册》中, 从儿童权利的角度将家庭友好型政策界定为对工人协调工作和家庭责任的能力产生积极影响的措施和安排。李正东教授发表在Nature子刊的文章梳理了家庭友好政策的界定划分: 二分法把家庭友好型政策分为弹性工作政策和亲属照料政策; 三分法则分为政策(Policies)如弹性工作时间, 福利(Benefits)如带薪假期、健康保险, 以及服务(Services)如托育支持; 四分法则包括了休假政策、弹性安排、家庭照护和援助计划。<sup>[3]</sup>

家庭友好型工作场所是家庭友好政策在工作环境中的体现。一方面, 由用人单位落实国家相关法律法规政策; 另一方面, 由该工作场所自行提出若干相关举措。在中国, 中华全国总工会最早于2022年系统地提出家庭友好型工作场所。同年, 国家卫生健康委、国家发展改革委、中央宣传部等17部门印发了《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》(国卫人口发〔2022〕26号), 明确提出“推动创建家庭友好型工作场所”, 推动用人单位将帮助职工平衡工作和家庭关系相关措施纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同条款。2024年国务院办公厅印发的《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》(国办发〔2024〕48号)中鼓励用人单位结合实际采取弹性上下班、居家办公等方式, 营造家庭友好型工作环境。

## (二) 家庭友好型工作场所的指标建构

尽管制度环境与文化情境存在差异, 但家庭友好型工作场所的构成要素仍明显趋同。各国有关家庭友好型工作场所的举措普遍包含三类核心要素: 时间资源配置(如弹性工时、远程办公)、经济支持系统(如育儿津贴、税收减免)与服务供给体系(如托育托管、老人照料)。联合国儿童基金会从儿童权利视角构建了包含时间、服务和资金三大维度的政策评价体系。该模型强调政策工具的系统性整合, 具体提出六项核心指标: 育儿假制度、弹性工作安排、母婴健康保护、母乳喂养支持、婴幼儿照护服务及儿童津贴。<sup>[4] (P5)</sup>科塞克(Ellen Ernst Kossek)、刘易斯(Suzan Lewis)和哈默(Leslie B Hammer)提出了双维度模型, 从组织行为学角度提出结构性支持(Structural Factors, 如弹性工时制度、人力资源政策)与文化性支持(Cultural Factors, 如管理者支持行为)的协同作用机制。<sup>[5]</sup>其创新性在于揭示政策落地的双轮驱动逻辑——既需制度的保障, 亦需文化土壤的培育。在客观指标体系之外, 学者们开发了多维度的主观测量工具: 哈默(Leslie B Hammer)等开发了家庭支持型主管行为量表(FSSB): 包含情感支持、工具支持、角色示范行为及创新性工作-家庭管理4个维度的14项测量题目。<sup>[6]</sup>该量表突破了传统管理学研究范式, 将领导行为的微观互动纳入组织支持评估体系。中华全国总工会基于中国情境提出包含理念态度、职业发展、生育保护、照护支持、工作安排、职业健康六大维度的评价框架。该体系突破传统西方范式, 将女性的职业发展权益和职工的健康管理纳入政策框架, 体现性别平等视角和对劳动者健康权益的关注。

既有研究为构建家庭友好型工作场所指标体系提供了重要参考, 但存在一定局限。由于目前仅有较为笼统抽象的指标框架, 缺少可操作可评估的二级指标, 无法进行量化评估, 进而难以进行比较研究。因此有必要结合本土实践, 开发一套可量化可评估的家庭友好型工作场所指标体系, 让家庭友好更加可视化。

## 二、家庭友好型工作场所及建构指标体系的价值意义

不同国家和地区的实践和研究表明,家庭友好政策对于员工、用人单位和社会都有重要的价值与意义。这些政策有利于员工缓解工作与家庭冲突,促进员工的幸福感;<sup>[7]</sup>有利于用人单位降低离职率,提高社会形象;有利于社会和谐稳定,提高生育率。建构一套可量化可评估的指标体系有助于将碎片化的家庭友好举措转化为制度化的行动。

### (一) 家庭友好型工作场所的意义

对于员工而言,家庭友好政策有助于提升员工幸福感和工作满意度。家庭友好政策通过提供灵活的工作安排和支持性工作环境,显著提高员工的幸福感和工作满意度。<sup>[8]</sup>严标宾等研究发现,企业家庭友好实践与员工的主观幸福感显著正相关,组织认同和心理契约在其中起到中介作用。<sup>[9]</sup>哈默(Leslie B Hammer)等人以美国的双职工夫妻为研究对象调查表明,家庭友好型工作场所的支持越多,夫妻双方的工作满意度、组织归属感越高,情绪耗竭程度越低,家庭压力越小。<sup>[2]</sup>人力资源平台奥伊斯特(Oyster)一项关于员工优先考虑事项的调查发现,各年龄段的受访者都最看重工作与生活的平衡,其次是工作文化。德勤2023年对Z世代和千禧一代的调研发现,虽然他们都认为工作至关重要,但也重视工作与生活的关系,青睐灵活工作制。<sup>[10]</sup>

对用人单位而言,家庭友好政策有助于构建新型的用人单位与劳动者之间的关系,树立用人单位社会责任形象,提高整体竞争力。建设家庭友好型工作场所体现了新质生产力的本质要求。新质生产力不仅意味着生产力、社会经济层面的变迁,还意味着生产关系、社会制度层面的深刻变革。<sup>[11]</sup>家庭友好型工作场所建设相关政策通过创造工作与生活平衡的工作氛围,促进了员工的身心健康和工作满意度,这些都是发展新质生产力中不可或缺的“软实力”。建设家庭友好型工作场所,就是构建新型劳动

者与用人单位之间的关系,用人单位不仅需要关注职工在工作场所作为劳动者的角色,还需要关注到职工在家庭场域作为父母、子女的角色。联合国儿基会编写的《家庭友好政策商业手册》指出,家庭友好政策可以惠及企业,如降低合规风险并加强法规合规性;提高生产力和绩效;提升企业文化、声誉、公众形象和品牌价值;提高企业盈利能力。满足员工对工作与家庭平衡的需求是提高员工留存率和降低离职率的关键。携程公司的研究团队,根据2021至2022年在携程开展的一项持续6个月由不同岗位1612名员工参与的随机对照试验发现,混合办公模式(1周5个工作日中3天在办公室工作,2天居家办公)相比每日均在办公室的模式,员工离职率下降了三分之一,工作满意度有所上升。女性员工、非管理职位和通勤时间更长的人群离职率的下降则更为显著。<sup>[12]</sup>一项对香港401名员工和主管的数据调查表明,如果组织提供家庭友好政策,员工可能会感知到组织对他们长期工作的承诺。<sup>[13]</sup>

对社会而言,建设家庭友好型工作场所充分体现了以人民为中心的发展理念,关注人民的获得感、幸福感和安全感,是“投资于人”的具体实践。家庭友好型工作场所建设是中华传统家庭伦理与现代企业治理的创新性融合,为破解工作-家庭二元对立难题提供新范式,有望为发展中国家平衡经济增长与社会福祉提供参考。家庭友好政策有助于提高女性生育意愿,降低育儿压力,缩小收入性别差距。研究发现,家庭友好政策显著提高了职业女性的生育意愿。<sup>[14]</sup>一项对OECD国家的研究表明,家庭友好政策可以提高女性的劳动力参与率,缩小收入的性别差距,并增加男性对家庭事务的参与度。<sup>[15]</sup>另一项对欧洲、北美和澳洲21个国家,年龄在25到45岁之间的在职女性的研究发现,家庭友好政策对已生育女性的积极就业更为相关,儿童托育政策对母亲的就业时间和工资有着决定性的积极影响,时间适当的育儿假对工作产生积极影响。<sup>[16]</sup>笔者在深圳的调研也印证了上述观点,调查显示,用

人单位有家庭友好相关政策的,员工的育儿压力水平显著低于用人单位无相关政策或员工不了解政策的。

## (二) 构建家庭友好型工作场所指标体系的理论价值与实践意义

一是为用人单位管理提供了测量工具。该指标体系将家庭友好理念转化为可测量的指标,为用人单位提供建设家庭友好型工作场所的操作性指引,不仅可以实现工作场所家庭友好水平的评估,还可以分析薄弱环节,引导用人单位有针对性地提升和改进。

二是缓解员工信息不对称的问题。指标体系依据法律法规和诸多用人单位的通常做法,向员工提供了工作与家庭平衡的诸多措施,有助于员工了解和维护自身权益。员工在入职前通过该指标体系了解用人单位的家庭友好情况;入职后则可加强员工对用人单位福利政策的认知,并可参考这些指标向用人单位提出相关建议。同时,当自身权益受到侵害时,可以有更明确的维权依据。

三是推动社会政策的创造性实践。家庭友好是用人单位社会责任的重要组成部分,该指标体系可以为重视ESG的投资者提供筛选标准;同时为政府进行税收优惠、补贴政策提供参考依据。典范用人单位的得分情况有助于形成榜样作用,倒逼行业整体提升标准。同时,在学术领域,标准化的指标体系可为研究提供数据支撑,开展生育率与职场支持政策、弹性工作对绩效影响等相关实证研究。

## 三、家庭友好型工作场所指标体系建构框架

### (一) 指标来源

本研究采用中华全国总工会提出的“家庭友好型工作场所”六大核心维度作为一级指标来源。该指标体系既融合了联合国儿基会家庭政策指引框架,又体现了中国本土化特征。通过二级指标操作化处理,构建具有可评估性、可量化特征的完整指标体系。

二级指标来源包括三部分:第一,国家及地方现行法律法规的明确规定,把法律法规中的条文变为可评估的指标;第二,面向用人单位实地调研中反馈的实践经验(如针对最小请假时间的指标设计);第三,联合国儿童基金会及企业社会责任领域专家的专业建议。基于实际情况,六大一级指标下配置差异化的二级指标体系。

指标选取的步骤是一个多次征求意见、反复修改的闭环系统,经过了设计草案—企业征询—专家建议,以及指标修改—再次企业征询—再次听取专家建议等几轮过程。面向试点企业实地调研时,一方面宣传家庭友好型工作场所;另一方面由企业负责人填写指标初稿并提出修改建议,确保每个指标的表述让企业负责人看得懂、易选择。专家建议环节以专家座谈会的形式开展,三次召集企业社会责任、妇女儿童领域、家庭领域的专家对每个指标及其选项进行反复论证。

### (二) 指标分类

依据指标来源和属性特征,本体系将所有指标划分为三类:第一,基础性指标,属于强制性指标,包含国家及地方政府法规明确要求的10项核心内容,构成刚性约束条件,存在任一未达标项即判定为整体不达标;第二,通用性指标,涵盖适用于各类工作场所的15项基础要素,每项赋值4分,总分60分,该类指标反映家庭友好政策的基本实施水平;第三,特色性指标,设置15项创新性实践指标,每项赋值4分,总分60分,用于衡量不同组织在家庭支持政策方面的差异化创新举措。综合计分规则采用3:1的差异化权重:最终得分率=(通用指标原始得分/60)×75%+(特色指标原始得分/60)×25%。

表1 “家庭友好型工作场所”指标体系整体情况

领域	基础性	通用性	特色性	小计
职业发展友好	1	3	0	4
生育保护友好	6	1	2	9
照护支持友好	1	1	5	7
工作安排友好	0	5	2	7
职业健康友好	1	1	4	6
理念态度友好	1	4	2	7
合计	10	15	15	40

### (三) 指标设计理念

第一，共性标准与个性实践的融合。本研究在指标体系构建中贯彻共性与个性相结合的方法。一方面通过通用性指标建立适用于各类组织的基础评价标准；另一方面设置特色性指标反映不同行业、规模和所有制用人单位的差异化实践。特色性指标采用差异化权重设计（占总分值的25%），既体现创新价值又避免比重过高。

第二，法律约束与发展导向的协同。指标体系遵循法律底线要求与引领示范并重的设计逻辑：基础性指标作为强制性要求，严格对应现行法律法规的核心条款，形成刚性合规框架。例如将“0~3岁育儿假执行情况”设为强制性指标，有效推动新政策落地实施。同时，特色性指标选取用人单位社会责任领域的前沿实践，这些先行探索虽未形成普遍性要求，但代表了家庭支持政策的发展方向，体现指标体系的引领性特征。

第三，国际经验与本土实践的结合。指标设计贯彻全球标准的本土化原则，在联合国儿童基金会“重塑未来工作场所”的家庭友好政策框架等国际规范的基础上，结合中国文化特征进行适应性调整。例如将国际通用的“儿童津贴”转化为具有本土特色的“生育贺金”概念，同时创新性纳入“六一儿童节带薪休假”“员工健康管理”等反映中国职场文化的指标，形成兼具国际视野与本土适用性的指标体系。

## 四、家庭友好型工作场所指标体系构成

### (一) 基础性指标

本研究设置的10项基础性指标构成前置性评估模块，采用“全通过”判定规则。当且仅当所有强制性指标均获“通过”判定时，方可进入后续评估流程。若任一指标判定为“未通过”，即终止评估程序。10个基础性指标主要考察政

策知晓度、女职工保护以及最新相关假期的执行情况（见表2）。

表2 10个基础性指标

序号	领域	指标
1	理念态度友好	贵单位有哪些渠道让职工了解上述各项有关家庭友好的相关政策？
2	职业发展友好	我单位不会因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或聘用合同。
3	生育保护友好	贵单位的女职工是否可按法律享受规定天数的带薪产假？
4	生育保护友好	贵单位女职工利用工作时间进行产前检查，不算请假和缺勤。
5	生育保护友好	贵单位向怀孕7个月以上的女职工，每天安排1小时工间休息，且不安排加班或夜班劳动。
6	生育保护友好	贵单位是否已经缴纳生育保险费，职工可享受生育保险待遇（包括生育医疗费用和生育津贴）？
7	生育保护友好	贵单位是否在每天的劳动时间内为哺乳期（婴儿一周内）女职工安排每孩1小时哺乳时间？
8	生育保护友好	贵单位向男性职工提供陪产假（15天）？
9	照护支持友好	贵单位符合条件的男女职工是否可以享受10天的带薪0~3岁育儿假？
10	职业健康友好	贵单位是否遵守关于女工禁止从事的工作范围的规定，提供安全的工作环境和安全设施，减少对职工健康的负面影响？

首先，组织政策传播机制有效性。基础性指标1要求用人单位建立多维度、全覆盖的政策宣贯体系，确保全体员工可通过正式渠道便捷获取政策信息。有效的政策传播机制是保障员工权益落实的基础要件，故设为基础性指标。

其次，女职工保护的法律法规要求。基础性指标2考察劳动合同合法性。该指标依据《中华人民共和国劳动合同法》（2012修正）第42条、《女职工劳动保护特别规定》（国务院令 第619号）第5条等法律条文设置，构成劳动权益保障的基础规范。基础指标3~7和10均对应《女职工劳动保护特别规定》（国务院令 第619号）第6~10条的核心要求，构成女职工特殊劳动保护的刚性约束条件。

最后，最新相关假期执行情况。基础指标8是男性陪产假制度执行。依据《广东省人口与计划生育条例》（2024修正）第30条规定，设置男性15天带薪陪产假执行情况指标。该指标具有双重政策导向：既强化男性育儿责任意识，又作为区域性试点指标验证政策实施效果。基础指标9是育儿假制度执行。该指标依据《中华人民共和国人口与计划生育法》第25条及《广东省人口与计划生育条例》第30条设置。实证调

研数据显示,该政策的知晓度及执行度有待提高,故研究将其设为强制性指标以推动政策落地。当指标体系用于其他省市时,可依据当地法律法规调整具体天数。

## (二) 通用性指标和特色性指标

通用性指标和特色性指标各15个,各指标分数根据实际情况在0~4分之间打分(见表3)。

表3 通用性指标与特色性指标

一级指标	类别	二级指标
理念态度友好	通用性	1.1员工是否有明确的渠道向单位反馈家庭养育方面的需求?
	通用性	1.2贵单位是否根据职工需求,制定了一整套完整的家庭友好型方案/制度?方案制度包含哪些内容?
	通用性	1.3贵单位是否根据相关政策要求,将帮助职工平衡工作和家庭关系相关措施纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同条款?
	通用性	1.4贵单位是否每年统计以下数据? 女职工数/孕产期女性数/有0~3岁儿童的职工数/有18岁以下儿童的职工数/家有留守儿童数
	特色性	1.5贵单位是否有对外宣传倡导家庭友好政策的渠道?
	特色性	1.6贵单位每年是否有针对“家庭友好型工作场所”的预算?
职业发展友好	通用性	2.1贵单位是否不歧视员工,所有女职工产假结束后均可返回同一岗位或工资相同的岗位?
	通用性	2.2在贵单位,孕、产期和哺乳期女员工是否拥有平等的职业发展机会?
	通用性	2.3贵单位是否为生育后返岗的女职工提供相关培训或适应期?
生育保护友好	通用性	3.1贵单位是否提供母乳喂养室或相关设施(包括用于挤奶和储存母乳)?
	特色性	3.2如果员工本人提出产假适当延长,如休满至婴儿满一周岁,本单位可以经协商后批准同意。
	特色性	3.3贵单位是否为孕期、哺乳期女职工提供日常关爱措施(如特殊膳食,相关培训,同伴支持)?
照护支持友好	通用性	4.1贵单位是否会在男女职工生育子女后发放生育贺金/津贴?
	特色性	4.2贵单位是否会为职工提供与育儿/家庭教育相关的培训/讲座/指导?
	特色性	4.3贵单位是否会面向职工子女开展0~3岁托育服务(包括单位自办或与第三方合作提供的服务)?
	特色性	4.4贵单位是否允许职工子女临时短暂时到父母办公场所休息学习(如放学后、寒暑假、生病无人照料时)?
	特色性	4.5贵单位是否有以下设施并向职工子女开放?体育馆/图书馆/阅览室/心理咨询室/其他?
	特色性	4.6贵单位是否会面向职工子女开展以下服务?夏(冬)令营/工作日课后托管/家庭亲子活动/面向特殊需要家庭(如留守、残障儿童的服务)
工作安排友好	通用性	5.1贵单位在职工有需要时,是否允许弹性工作时间?
	通用性	5.2贵单位在职工有需要时,是否允许居家或远程办公?
	通用性	5.3贵单位职工在休息日的加班时长是否可以用来累积调休?
	通用性	5.4在贵单位,当职工家庭有紧急需要时,是否可以快速临时请假,事后补假?
	通用性	5.5在贵单位,六一儿童节时是否会给家有14周岁以下儿童的职工带薪放假?
	特色性	5.6在贵单位,当职工家庭临时申请年休假时,最小请假时间是多长?
职业健康友好	特色性	5.7在贵单位,除了年休假外,是否有其他带薪创意假期,如旅游假、家长会假、中高考假、长期工作假等?
	通用性	6.1贵单位是否为职工提供每年一次健康检查?
	特色性	6.2贵单位是否为职工提供心理咨询、健康讲座等指导?
	特色性	6.3贵单位是否设置茶歇吧、休闲吧等放松友善的环境设计?
	特色性	6.4贵单位是否为职工提供健身设施?
	特色性	6.5贵单位是否为职工提供午餐?

### 1. 理念态度友好

本维度聚焦用人单位高层管理者在战略层

面的家庭友好价值认同,通过制度性安排将工作-家庭平衡理念嵌入组织治理体系。具体考察人事政策、财务预算、文化传播等维度的协同设计,要求在组织架构中形成系统性支持机制,指标1.1聚焦员工需求表达机制。评估组织是否建立制度化的双向沟通渠道,通过定期调研、专项座谈会等形式收集员工家庭支持需求。指标1.2代表家庭友好制度框架,采用多选题,考察用人单位是否制定了专项制度。实证调研反馈,几乎无受访单位具备完整的制度体系,多选题的设置考虑到了用人单位循序渐进地建立各项制度,同时也为用人单位建立完整制度提供指引。指标1.3表示政策文件合规性,依据《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》(国卫人口发〔2022〕26号)第17条设置,要求用人单位建立相应的政策配套制度,确保国家生育支持政策的落实。指标1.4是需求评估与资源配置,要求用人单位建立家庭基本特征数据库,通过员工家庭相关数据了解具体需求,进而精准制定预算及工作安排。指标1.5代表文化传播与品牌建设,评估用人单位通过媒体宣传、社会责任报告等渠道主动传播家庭友好实践的意愿,该指标体现组织的价值倡导功能。指标1.6测量专项预算保障机制,考察用人单位是否设置独立的预算科目。调研显示,当前几乎无用人单位具备专项预算,故将其设为特色指标以起到示范作用。

### 2. 职业发展友好

本维度聚焦构建性别平等的职业发展环境,通过制度性安排保障女职工在生育周期的职业连续性。重点考察用人单位在晋升通道、培训资源、岗位调整等方面与性别相关的政策,确保女性不会因生育而影响职业发展。指标2.1测量岗位连续性保障机制,该指标考察用人单位是否建立基于《女职工劳动保护特别规定》(国务院令619号)第5条的反歧视制度,确保女职工在产假结束后的工作权益。指标2.2为平等发展机会保障,该指标评估用人单位是否不因女职工的生产生育而影响其职业发展。

指标2.3代表职业恢复支持举措,该指标旨在检验用人单位是否构建过渡机制,帮助女职工在休假后从家庭角色转换为职业角色。

### 3.生育保护友好

本维度聚焦女性生育全周期权益保障,通过制度性安排构建涵盖孕期保护、产期支持、哺乳期关怀的系统性保障体系。重点考察母婴哺育设施配置、健康管理服务等关键要素,同时注重营造性别共担的组织文化氛围。指标3.1测量母婴哺育支持设施配置,该指标依据《女职工劳动保护特别规定》(国务院令第六19号)第10条及《中华人民共和国人口与计划生育法》第29条设置,鼓励用人单位建立哺育支持系统。指标3.2表示产假延长制度创新,本指标参照《湖南省女职工劳动保护特别规定》(湖南省人民政府令第二92号)及石家庄市《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的实施意见》设置,属于区域性政策创新试点,允许女职工在法定产假基础上自愿申请延长至婴儿周岁。指标3.3测量孕哺期健康促进服务,该指标要求用人单位构建多维度关爱体系,包括但不限于营养支持、通勤便利、同伴支持等。

### 4.照护支持友好

本维度聚焦构建全周期育儿支持体系,通过差异化服务供给缓解职工育儿压力。重点考察托育服务供给、育儿指导支持、弹性照护机制等关键要素,强调服务内容与组织特征的适配性,以特色性指标居多。指标4.1表示生育津贴制度创新。生育津贴是联合国儿基会四大家庭友好政策之一,为体现国际接轨,设为通用性指标。选项及得分考虑持续性和性别两个因素。指标4.3~4.7测量差异化照护服务,分别从育儿指导、托育服务、临时看护、设施共享、活动服务等方面评估用人单位是否提供相关便利,这些举措与不同用人单位的性质、规模、行业、场地有关,与职工年龄、数量、岗位特点有关,宜设为特色性指标,旨在引导鼓励。

### 5.工作安排友好

本维度聚焦组织在时间管理、空间配置、

请假制度等方面的弹性设计,通过人性化安排缓解职工工作-家庭角色冲突,重点考察弹性工作制度、远程办公支持、应急休假机制等关键要素,强调制度设计与行业特征、岗位性质的适配性。本维度均为通用性指标,体现组织在非法规约束领域的创新实践。

指标5.1为弹性工时制度,鼓励用人单位建立差异化工时安排机制,选项及得分考虑不同用人单位及不同岗位的性质。指标5.2为远程办公支持体系,旨在检验用人单位是否建立符合数字时代特征的工作模式,选项及得分考虑不同用人单位及不同岗位的性质。指标5.3测量累积调休制度创新,允许员工将加班工时转化为可累积的休假时长,以应对家庭照顾的不时之需。指标5.4是快速响应请假机制,鼓励用人单位建立“即时响应一事后追溯一应急请假”流程,降低家庭紧急事件的处理成本。指标5.5代表儿童假期协同机制,结合《全国年节及纪念日放假办法》(国务院令第六44号)第3条,鼓励用人单位考虑到儿童放假无人看管的需求,允许父母同步休假。为引导父亲参与子女陪伴,选项及得分考虑到男性职工放假的情况。指标5.6表示最小请假单元优化,鼓励用人单位细化请假时长的颗粒度,最大程度地提升员工时间自主权,降低因请假产生的工作中断成本。指标5.7代表创意假期体系构建,鼓励用人单位创设个性化假期类型。

### 6.职业健康友好

本维度聚焦构建覆盖生理、心理、社会适应能力的全周期健康管理体系。通过组织健康促进策略,降低工作压力源对家庭功能的负向溢出效应。重点考察健康监测、压力管理、休闲支持等关键要素,强调服务供给与行业特征的适配性,以特色性指标居多。指标6.1为员工健康监测体系,鼓励企业面向全体员工开展年度体检。指标6.2~6.5代表多维健康关爱体系,分别从健康指导、休闲设施设计、健身设施、午餐等方面引导用人单位关爱员工身心健康,选项及得分考虑频率、覆盖范围及价格。

## 五、家庭友好型工作场所指标体系的应用探索

家庭友好型工作场所指标体系可以根据需要应用于不同场景。

一是用人单位自评。有望了解家庭友好型工作场所的用人单位可以根据该指标体系进行自我量化评估,有效测评其家庭友好程度。单位相关负责人根据实际情况回答问题后,快速诊断,即刻生成各维度评分及分析报告。由此,单位负责人可以了解本单位在六个方面的优势和差距,并根据分析报告了解具体失分原因,精准施策,有的放矢地改善提高。未来,期待用人单位可借助此评估工具优化相关举措,实现家庭友好政策“隐性实践显性化、零散措施系统化、短期行为制度化”的转型升级。

二是员工评价与维权。用人单位的员工可以登录测评网站,根据自己所了解的用人单位情况,逐项答题,最终生成所在企业的分数和分析报告。员工可根据分析报告了解到用人单位是否做到了法律法规的要求,是否提供了相应的权益保障,既可以对用人单位的已有福利更加知晓和珍惜,又可对照发现尚未做到的部分,向用人单位提出合理化改进建议或维护自己合法权益。

三是第三方机构开展评价。该指标体系可以成为第三方机构开展家庭友好型工作场所认证的评价工具。认证分为几个步骤:第一步是用人单位管理层的支持承诺,认可本单位家庭友好型工作场所的理念,愿意提供相关材料,根据本机构真实情况开展相关认证。第二步是该用人单位根据自身情况进行自评。第三步正式开展认证,要求用人单位上传若干佐证材料,以证明自评结果的真实性、有效性。第四步由第三方机构开展实地考察,组织员工评议等。此运用场景亦可有多种情形,既可以作为一套完整的认证过程,也可以作为评价表彰的辅助性工具,如借助该指标遴选家庭友好型工作场所优秀案例,形成企业ESG报告的佐

证材料等。

### 参考文献:

- [1]CASTLES F G. The world turned upside down: Below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries[J]. *Journal of European Social Policy*, 2003, 13(3): 209-227
- [2]HAMMER L B, NEAL M B, NEWSOM J T, BROCKWOOD K J, COLTON C L. A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(4): 799-810.
- [3]LI Z D, ZHANG B. Family-friendly policy evolution: A bibliometric study[J]. *Humanities & Social Sciences Communications*, 2023(10): 303.
- [4]联合国儿童基金会. 家庭友好型政策商业手册[R]. 纽约: 联合国儿童基金会, 2020.
- [5]KOSSEK E E, LEWIS S, HAMMER L B. Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream[J]. *Human Relations*, 2010, 63(1): 3-19.
- [6]HAMMER L B, TRUXILLO D M, BODNER T, RINEER J, PYTLOVANY A C, RICHMAN A. Effects of a workplace intervention targeting psychosocial risk factors on safety and health outcomes[J]. *BioMed Research International*, 2015(1): 836967.
- [7]THOMAS L T, GANSTER D C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1995, 80(1): 6-15.
- [8]张建卫, 刘玉新, 高居红. 家庭友好计划的效应与机制研究: 现状与展望[J]. *西北大学学报(哲学社会科学版)*, 2011, 41(2): 30-35.
- [9]严标宾, 陈雪莹, 陶婷. 企业家庭友好实践对员工幸福感的影响探析[J]. *经济与管理评论*, 2020, 36(2): 67-78.
- [10]Every generation wants better work-life balance, Gen Zers are just more vocal about their needs [EB/OL]. (2022-05-02)[2026-01-08]. <https://fortune.com/2022/05/02/every-generation-wants-better-work-life-balance/>.
- [11]于凤霞. 加快形成新质生产力构筑国家竞争新优

势[J]. 新经济导刊, 2023(9): 20-28.

[12]BLOOM N, HAN R, LIANG J. Hybrid working from home improves retention without damaging performance[J]. *Nature*, 2024(630): 920-925.

[13]VYAS L, CHEUNG F, NGO H Y, et al. Family-friendly policies: Extrapolating a pathway towards better work attitudes and work behaviors in Hong Kong[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022(19): 12575.

[14]杨兴凤. 家庭友好政策对职业女性生育意愿的影响及生育支持路径优化研究[D]. 重庆: 重庆工商大

学, 2023.

[15]HEGEWISCH A, GORNICK J C. The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries[J]. *Community Work & Family*, 2011, 14(2): 119-138.

[16]MISRA J, BUDIG M, BOECKMANN I. Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages[J]. *Community Work & Family*, 2011, 14(2): 139-157.

【责任编辑 史敏】

## Developing an Indicator Framework for Family-Friendly Workplaces

*XU Yushan & WANG Fang*

**Abstract:** Against the backdrop of an aging population and a low birth rate, family-friendly policies are of great significance for working people to balance work and family. The core elements of family-friendly policies involve flexible working hours, parental leave, childcare services, etc., and include various forms such as policies, benefits, and services. Family-friendly workplaces are of great importance to employees, enterprises, and society. They can enhance employees' sense of happiness and job satisfaction, strengthen the competitiveness of enterprises, increase women's willingness to have children, and narrow the gender income gap. This paper constructed an indicator framework for family-friendly workplaces. The first-level indicators of this framework are derived from the six aspects of the "family-friendly workplace" proposed by the All-China Federation of Trade Unions. The second-level indicators come from laws and regulations, feedback from enterprises and expert suggestions. The indicators are divided into basic indicators, general indicators, and characteristic indicators. The research on the current implementation of family-friendly workplaces in Shenzhen shows that although there have been some measures, there are still challenges such as low awareness of policies and insufficient systematicness. In the future, enterprises should be guided to turn unconscious actions into conscious plans, turn implicit measures into explicit policies, and turn temporary practices into long-term systems.

**Keywords:** family-friendly workplace; indicator framework; local adaptability; work-family balance