

江苏省总工会
江苏省人力资源和社会保障厅
江苏省卫生健康委员会
江苏省妇女联合会

苏工办〔2026〕21号

关于印发《江苏省生育友好、家庭友好型工作场所建设指引》和启动生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作的通知

各设区市总工会、人力资源和社会保障局、卫生健康委员会、妇女联合会，省各产业（厅、局、企业）工会：

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，积极落实国家和省生育支持政策，保障职工合法权益，促进人口长期均衡发展与社会和谐稳定，省总工会、省人力资源和社会保障厅、

省卫生健康委员会、省妇女联合会决定联合在全省开展生育友好、家庭友好型工作场所建设工作。现将《江苏省生育友好、家庭友好型工作场所建设指引》（以下简称《指引》）印发给你们，并从现在起，在全省启动生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作，有关事项通知如下。

一、高度重视生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作

国家和省对健全人口发展支持和服务体系作出专题部署，强调完善生育支持政策体系，推动建设生育友好型社会。开展生育友好、家庭友好型工作场所建设，是贯彻落实生育支持政策体系的应有之义，是回应职工期盼、维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的必然要求。但同时，推进生育友好、家庭友好型工作场所建设是一项系统工程和全新探索，需要在部分地方和单位先行试点，边摸索、边总结、边提升，逐步完善后再全面推广。各地各单位要从全局和战略高度出发，深刻理解开展生育友好、家庭友好型工作场所建设及其试点工作的重要意义，将其作为保障职工权益、提高职工生活品质、优化营商环境、服务高质量发展的重要举措，切实增强行动的自觉性和主动性。

二、明确生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作的主要任务

计划用三年时间每年培育一批推进力度大、职工获得感强、社会认可度高的试点单位，用五年左右时间以点带面、示范带动

各类用人单位广泛开展生育友好、家庭友好型工作场所建设。

（一）层层宣传发动。广泛宣传建设生育友好、家庭友好型工作场所的积极意义、具体内容和要求，提高用人单位和职工的知晓率和认同感，营造全社会关心支持生育友好、家庭友好型工作场所建设的良好氛围。

（二）确定试点单位。在调查研究的基础上，分别选取一批贯彻落实生育支持政策较好和较为困难的用人单位作为试点单位，并兼顾不同规模、行业和类型。既要发现和总结推广好经验，也要及时查找难点堵点、促进问题解决。每年每个设区市可报送10个试点单位，省产业工会可酌情报送1—2个试点单位。报送时间为当年的4月底前（报送方法另行通知）。

（三）明确建设内容。各试点单位以《指引》为依据，每年聚焦生育友好、工作环境友好、职业发展友好和家庭友好的一项或多项内容，结合工作实际和职工需求制定建设方案，并在年度工作周期末进行自我评估、对标找差。在此基础上，制定形成下一步改进提升的计划。

（四）分层分类指导。根据用人单位的实际，分层分类分步推进生育友好、家庭友好型工作场所建设，进行动态评估和管理。对基础条件较差的单位，首先保障其涉及职工特别是女职工权益的法定条款的落实。在此基础上，聚焦职工反映强烈、诉求集中事项，通过集体协商或专项集体协商等方式，落实更多生育友好、

家庭友好措施。经过几年努力，切实培育打造一批可复制、可推广的生育友好、家庭友好型工作场所样板，不断提升覆盖面和建设水平，让更多职工有切切实实的获得感。

三、形成生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作的强大合力

各地工会、人力资源社会保障部门、卫生健康委、妇联等单位共同做好生育友好、家庭友好型工作场所建设试点工作的协调和指导，及时研究解决试点过程中的重难点问题，为试点工作提供必要的支持和保障。工会组织要对积极开展生育友好、家庭友好型工作场所建设的用人单位加大康乃馨专家服务资源和相关项目经费补助等的支持；人力资源社会保障部门要对用人单位开展生育友好、家庭友好型工作场所建设情况特别是生育政策的落实、劳动权益的保障等加强监督检查，对违法违规行为依法作出处理，促进用人单位更好履行社会责任；卫生健康委要加大生育支持政策的宣传引导，积极开展生育友好城市和单位创建，每三年推荐产生一批生育友好单位；妇联组织要推动将生育友好、家庭友好型工作场所建设纳入“十五五”妇女发展规划，协同推进相关工作。省总工会、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、省妇联定期总结典型经验，促进以点带面，营造全社会尊重生育、支持家庭的良好氛围，为江苏推进高质量发展、建设生育友好型社会积极贡献力量。

联系人：省总工会女职工部，赵萌萌，025-83536248
省人力资源和社会保障厅劳动关系处，冯伟，025-83271719
省卫生健康委员会人口家庭处，李昆，025-83620955
省妇女联合会权益部，刘晓庆，025-85235937

附件：江苏省生育友好、家庭友好型工作场所建设指引



江苏省总工会



江苏省人力资源和社会保障厅



江苏省卫生健康委员会



江苏省妇女联合会
2026年4月16日

附件

江苏省生育友好、家庭友好型工作场所建设指引

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，推动落实国家和省生育支持政策，保障职工合法权益，促进人口长期均衡发展与社会和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规和中华全国总工会《建设家庭友好型工作场所指导手册》，结合本省实际，制定本指引。

一、总体目标

引导用人单位积极履行社会责任，依法保障职工权益，通过对照自评、持续改进等方式不断完善和落实生育友好、家庭友好的各项措施，营造有利于职工生育和家庭和谐的工作环境，激发和调动职工的积极性创造性，为江苏高质量发展提供持续动力。力争用五年时间，建成相当数量推进成效明显、职工获得感强、社会认可度高的生育友好、家庭友好型工作场所。

二、适用范围

本指引适用于本省范围内各类用人单位，包括企业、事业单位、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）。机关可参照执行。

三、建设原则

生育友好、家庭友好型工作场所建设遵循以下基本原则：

守法合规原则。严格遵守法律法规、国家和省相关政策规定，保障职工合法权益。

平等尊重原则。保障男女职工平等享有就业和职业发展的机会，尊重职工工作与家庭责任需求，消除歧视。

柔性支持原则。建设生育友好、家庭友好型单位文化，并结合职工生育、照护等阶段性需求，提供灵活、个性化支持措施。

四、建设内容

生育友好、家庭友好型工作场所建设主要包括生育友好、工作环境友好、职业发展友好和家庭友好等四个方面。

（一）生育友好

1. 保障生育权益

（1）用人单位依法为职工缴纳生育保险费。生育津贴低于职工产假前工资标准的，用人单位予以补足。

（2）严格执行国家和地方规定的生育保护和假期政策，落实产假（含延长产假）、男方护理假、育儿假等制度，依法保障职工在此期间相关待遇。鼓励通过协商，为职工提供便捷的生育休假制度。

（3）安排产假期满女职工在原岗位上班。特殊情况下需要变动岗位，经与女职工协商后确定。为生育阶段性离岗的女职工提供技能衔接培训或其他返岗支持，帮助其尽快适应工作。

2. 实施生育健康支持

（1）每年至少为女职工安排1次妇女常见病普查。为年满35周岁的女职工增加乳腺癌、宫颈癌筛查，并逐步扩大至未满

35 周岁的女职工。检查时间计入劳动时间。

(2) 孕期女职工在劳动时间内进行产前检查的，所需时间计入劳动时间。怀孕不满 3 个月和 7 个月以上的，不得延长劳动时间或安排夜班。怀孕不满 3 个月需要保胎休息或者怀孕 7 个月以上且上班确有困难的女职工，接受人类辅助生殖技术治疗需要休息的女职工，有习惯性流产史、先兆流产或者严重的妊娠并发症、妊娠合并症等的怀孕女职工，凭相应医疗机构证明提出请假申请的，用人单位应当批准。休息期间的工资按照劳动合同或者集体合同约定计发，但不得低于当地最低工资标准的 80%。

(3) 鼓励用人单位与专业机构合作，普及生殖健康知识，加强生育力保护。为职工提供生理、心理健康知识培训和咨询服务。

(二) 工作环境友好

1. 改善劳动保护条件

(1) 用人单位为经期、孕期、产期、哺乳期、更年期（简称“五期”）女职工提供特殊劳动保护，建设安全、健康、平等的工作环境。有条件的用人单位可以给女职工每月发放一定的卫生用品或者费用，并逐步提高发放标准。

(2) 根据女职工需要，以物理距离不超过 100 米为原则，就近就便建立休息哺乳室（母婴室），为孕期、哺乳期女职工提供休息、备奶及相关知识的宣传普及等服务。

(3) 遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，安排已婚待孕女职工从事国家规定的孕期禁忌从事劳动，应当征得女职工同意。为从事接触职业病危害作业的女职工安排上岗前、在岗期间

和离岗时的职业健康检查，建立职业健康监护档案，书面告知检查结果。

2. 营造尊重、关爱的文化氛围

(1) 女职工较多的用人单位应当建立康乃馨服务站，为女职工提供经期、孕期、产期、哺乳期、更年期“五期”健康、心理关爱、法律咨询和赋能提升等一站式服务。

(2) 建立预防和制止性骚扰制度，提供免受性骚扰的工作环境。畅通职场性别歧视、性骚扰等行为的投诉渠道，建立和完善处置机制，保护职工隐私和个人信息。

(3) 倡导尊重生育、关爱家庭的单位文化，通过组织主题活动、开展专题培训、给予奖励支持等方式，增强广大职工对单位福利制度及有关尊重生育、关爱家庭的理念态度的了解，营造和谐友好氛围。建立良好的沟通和集体协商机制，持续推动生育友好、家庭友好工作场所建设的各项目标任务落实落地，减少因生育和家庭等因素可能产生的工作冲突。

(三) 职业发展友好

1. 保障劳动就业权益

(1) 在招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称（职业技能等级）、培训、表彰奖励等过程中，保障男女职工享有平等的机会和待遇，杜绝性别歧视。

(2) 不得因女职工结婚、怀孕、生育等降低工资福利、辞退或单方解除劳动合同。

(3) 依法规范用工，保障劳动者合法权益。健全职工诉求

表达和纠纷处理机制，及时回应职工劳动就业权益问题，妥善化解矛盾纠纷。

2. 推动职业发展

(1) 保障生育女职工以及其他有家庭责任的职工享有平等的晋职、晋级、评聘专业技术职称（职业技能等级）、培训、表彰奖励等机会，不因生育或育儿受到歧视、限制。

(2) 逐步提高女性中高层管理人员比例，召开职工代表大会女代表的比例应当与女职工占职工总数的比例相适应。基层工会委员会有女会员十人以上的应当建立女职工委员会。

(3) 对处于孕期、产期、哺乳期的女性技术技能人才在项目申报、考核评价、岗位聘用等方面，适当放宽期限。有条件的用人单位可针对技术、管理等领域表现优异的女职工，设立专项女性奖励机制。搭建女职工创新工作室等建功成长平台，引领带动更多女职工增强创新思维、提升技能等级、参与技术创新。

(四) 家庭友好

1. 优化工作安排

(1) 落实育儿假、独生子女护理假等假期，确保职工享有相应待遇，为职工照护子女和老人等家庭成员提供支持。严格遵守劳动法律法规关于工作时间、休息休假、加班等相关规定，合理安排工作任务和工作量，切实保障职工休息休假权益。

(2) 结合经营管理实际，制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，采取弹性上下班、居家或远程办公、灵活休假或设置生育友好岗等方式，支持职工更好承担家庭照护责任。

(3) 安排临时性工作任务时，适当考虑职工家庭状况。

2. 提供照护支持

(1) 为职工提供福利性寒暑假假期托管、课后托管、春秋假托管和临时托管等服务，帮助职工解决年幼子女照护困难。

(2) 鼓励有条件的用人单位提供福利性托育服务，或采取发放生育奖励、育儿津贴（补贴）、老人关怀金等方法，为职工提供照护支持。

(3) 建立紧急情况处理机制，在职工家庭出现突发状况时，支持其临时调整工作安排，如请假、暂停工作任务等，并提供必要的帮助。

五、建设方法

推进生育友好、家庭友好型工作场所建设工作采取试点先行，逐步示范带动全面的方法。试点单位是率先开展生育友好、家庭友好型工作场所建设的单位，便于探索和总结经验、方法。用人单位开展生育友好、家庭友好型工作场所建设主要把握以下四个环节。

1. 宣传动员

用人单位应加强生育友好、家庭友好型工作场所建设相关政策与核心理念的学习，把握其应当承担的法律义务和社会责任。结合用人单位实际，制定个性化建设方案，明确责任分工。加强培训和宣传，激发全员参与热情，营造“管理层重视、多部门协同、职工主动参与”的良好氛围。

2. 自评改进

用人单位定期根据指引的 4 个部分、8 项举措、24 条要求逐

条对标，进行自我评估，查找梳理本单位在制度保障、设施配套、服务供给等方面存在的问题和不足，并制定针对性的改进措施。

3. 监督落实

建立用人单位内外部相结合的多元反馈和监督落实机制，及时发现并解决改进过程中的堵点难点，确保各项改进措施落到实处、取得实效。

4. 持续优化

定期对建设工作进行总结，并根据职工反馈，持续优化和完善生育友好、家庭友好型工作场所建设的各项措施，打造有责任有温度有影响的用人单位。

六、激励与保障

地方各级工会、人力资源社会保障部门、卫生健康委、妇联是推进生育友好、家庭友好型工作场所建设的责任部门，共同做好协调和指导工作。推动用人单位通过自评改进、协商改进、监督落实等方法，不断提升生育友好、家庭友好型工作场所建设水平。将生育友好、家庭友好型工作场所建设纳入全国生育友好城市、生育友好单位创建的重要内容，对积极开展生育友好、家庭友好型工作场所建设的用人单位加大康乃馨专家服务资源和相关项目经费补助等的支持力度，定期总结典型经验，选树生育友好单位，营造全社会支持生育、重视家庭的良好氛围。