



家庭友好企业
FAMILY-FRIENDLY FACTORIES



“建立家庭友好的纺织服装企业”项目 (Family-Friendly Factories, FFF)

2022-2024年试点工作报告

中国纺织工业联合会
2024年8月

目录

CONTENTS

01

背景

纺织服装行业的特点	03
家庭友好政策	04
“建设家庭友好的纺织服装企业”项目	04

03

员工的挑战

职业晋升	13
性别平等与女工劳动权益保护	16
员工家庭照护	19
关注子女教育	23

05

试点成果

试点工厂介绍	30
制度和能力建设的历程	33
项目的积极影响	34
试点工厂的制度改善结果和最佳实践总结	35

02

工厂调研

调研方法	05
工厂画像	07
员工画像	08
初步调研时的工厂实践	11

04

工厂的挑战

儿童照护场所的安全责任	26
支持“家庭友好”的经济成本	27
部分地区“招工难”的趋势	28
政府对于“家庭友好”的支持不足	29

06

结论和建议

45



PART 01

背景

1.1 纺织服装行业的特点

纺织服装行业是中国经济的重要组成部分，不仅为社会提供了大量就业机会，也在国际产业链上占据重要地位。劳动密集型的特点使纺织服装行业在创造就业机会方面具有显著优势，尤其在发展中国家和地区表现突出。复杂的供应链结构则要求企业不断提高供应链管理和信息化水平，每一个环节都需要精细的管理和协调，以确保生产效率和产品质量。然而，纺织服装行业还面临着诸多挑战，其中包括日益增加的环境与社会责任压力。

家庭友好政策（Family-Friendly Policy）旨在通过实施一系列有利于家庭的措施，提升员工工作与生活的平衡，促进企业的可持续发展。在这样的背景下，推动家庭友好政策不仅有助于企业应对这些挑战，还能提升其企业形象和可持续发展能力。通过制定支持员工平衡家庭工作的政策措施，企业可以改善员工的工作与生活平衡，从而增强员工的工作满意度和忠诚度。这种做法不仅有利于员工的个人发展，也能够促进企业的稳定和成长，进而推动整个行业朝着更加可持续的方向发展。

1.2 家庭友好政策

“家庭友好”概念历史悠久。早在 1981 年，国际劳工组织的第 156 号《有家庭责任工人公约》便提出政府应采取措施促进有家庭责任的男女工人的机会均等和待遇平等，为政府协助工人兼顾工作和家庭责任提供了框架。1995 年联合国第四次世妇会通过的《北京宣言》和《行动纲要》明确了员工平衡工作家庭的重要性。

对企业来说，推动家庭友好政策有助于提高企业生产效率；降低员工流失率和缺勤率，减少招聘和培训成本；提高员工凝聚力和士气，使企业更具竞争力；更能吸引人才、提升品牌形象，使企业更符合全球可持续发展的标准。对个人家庭来说，有助于减轻工作父母的压力；消除工作父母的后顾之忧，兼顾工作和家庭；帮助父母员工，尤其是母亲获得职业发展；让孩子快乐、健康地成长；提升整个家庭福祉。

1.3 “建设家庭友好的纺织服装企业”项目

中国纺织工业联合会（简称“中国纺联”）在联合国儿童基金会“家庭友好工作场所”框架下，发起建设“家庭友好的纺织服装企业”项目，该项目也得到了中华全国总工会的支持。项目旨在通过全面评估和能力建设，有效改进企业在性别平等和家庭友好制度的建设，推动纺织服装企业进一步加强对女性权益的保障，提升员工满意度和幸福感。项目不仅致力于增强企业的社会责任感和可持续发展意识，还希望促进行业内部的良性竞争，为行业发展和经济增长注入新的活力和动力。项目的主要内容包括：

行业调研

在行业开展家庭友好制度落实的现状调研。

试点企业初始评估

评估试点企业在性别敏感和家庭友好方面的管理现状。

试点能力建设

开展针对管理层和员工的培训，提升他们在性别平等和家庭友好政策方面的意识和能力。

试点企业制度改进

协助企业构建或改进家庭友好制度，使其符合相关法定要求，并根据企业实际情况，落实育儿假、老人照护假，设置哺乳室和儿童托管服务等。

试点企业 最佳实践案例收集

收集和总结企业在实施家庭友好政策方面的良好实践案例，以供其他企业参考和学习。

PART 02

工厂调研

2.1 调研方法

2.1.1 问卷

为了全面了解工厂在家庭友好政策方面的现状和需求，项目团队设计并分发了两类问卷：管理者问卷和员工问卷。

管理者问卷旨在收集企业高层管理者对性别平等和家庭友好政策的认知和实施情况。管理者问卷涵盖了以下几个主要部分：

- 企业基本情况** 包括企业类型、性质、员工数量、员工性别比例等基本信息。
- 性别平等** 评估企业在推动性别平等方面的措施，如同工同酬、防治性骚扰培训等。
- 员工发展** 了解企业在促进员工职业发展方面的政策和实践，如培训机会、晋升制度等。
- 家庭友好政策** 调查企业在家庭友好方面的具体措施，如产假、陪产假、育儿假、哺乳室等。
- 企业需求** 收集管理者对政府和行业支持的需求，如政策指引、资金支持等。

员工问卷旨在了解员工对性别平等、职业发展和家庭友好政策的体验和需求。员工问卷包括以下几个部分：

- 基本情况** 涵盖员工的年龄、性别、学历、工作年限、岗位等基本信息。
- 性别平等** 评估员工在性别平等方面的体验，如同工同酬、性骚扰防治等。
- 职业发展** 了解员工对职业发展的需求和现状，如晋升机会、培训需求等。
- 家庭友好政策** 调查员工对企业家庭友好政策的满意度和需求，如育儿假、托育服务等。
- 满意度调查** 收集员工对企业总体满意度的评价和改进建议。

参与调研的企业需选出一名高级管理人员填写企业问卷，并组织协调每次员工调研。至少 20 名女性员工和 10 名男性员工参与员工问卷填写，以确保数据的代表性和全面性。

2.1.2 访谈

为了深入了解企业和员工的具体需求和挑战，调研团队还进行了管理者访谈和员工访谈。

管理者访谈包括企业负责人、人事经理和品牌方代表等相关人员，旨在深入了解企业在落实家庭友好政策方面的具体做法和遇到的困难。访谈内容涵盖企业政策实施情况、管理层对性别平等和家庭友好政策的看法、企业在实际操作中遇到的问题等。

员工访谈由调研组随机抽选 5-8 名员工进行小组访谈，分不同小组进行，确保涵盖不同岗位和背景的员工。访谈内容包括员工对企业性别平等和家庭友好政策的体验、员工在职业发展中的挑战、对企业政策的满意度和改进建议等。

2.1.3 制度评估

为了更好地评估企业的家庭友好政策，项目团队还结合了现场查阅企业文件和线上查阅文件的方法，全面了解企业的制度建设情况，并结合相关法律法规的要求进行分析。

现场查阅

调研团队现场查阅了企业的相关文件，包括员工手册、企业规章制度、员工福利政策等，评估企业在性别平等和家庭友好政策方面的实际落实情况。

线上查阅

通过线上查阅企业公开发布的社会责任报告和相关政策文件，了解企业在性别平等和家庭友好政策方面的承诺和实施情况。

法律法规研究

结合中国的法律法规要求，如《劳动法》、《妇女权益保障法》、《企业员工生育保险规定》等，对企业的制度和实践进行评估，确保其符合国家法律要求，并提出相应的改进建议。

2.2 工厂画像

2022年8月-2024年5月，本项目共调研了上海、江苏、山东、河南、浙江、重庆、福建、广西、广东共9个省市的33家企业，选取了多家具有代表性的纺织服装工厂，这些工厂涵盖了不同的规模、地区和生产类型，通过对这些工厂的深入调研，项目团队得出了以下工厂画像：

企业规模和性质：调研的企业多为中小型企业，员工数量从几百到几千不等，企业类型中，服装企业占比最高，为69.7%；其次是印染企业，占9.09%。企业性质以私营企业为主，占84.85%。这一结果表明本次调研涵盖了多种企业类型和性质，但主要集中在私营服装企业，与中国纺织服装行业的整体结构相符。

员工构成：这些企业的员工构成以女性为主，比例大多在50%-75%之间。从数据结果来看，公司平均员工数为963人，女性员工占比68%，员工年龄普遍集中在30-45岁之间，显示出纺织服装行业较高的女性从业比例。

劳动条件：大部分企业为员工提供食堂和宿舍，提供免费或低价的午餐和住宿。

福利政策：在福利政策方面，调研发现大部分企业已经在性别平等和家庭友好方面进行了初步实践。

2.3 员工画像

本次调研共收集 931 份有效问卷，参与调研的员工主要集中在 26-45 岁这一年龄段，其中 26-35 岁的员工占比 38.56%，36-45 岁的员工占比 39.31%，反映出纺织服装行业中员工年龄结构较为均衡，集中在具有丰富经验和较强工作能力的青年和中年员工。性别方面，女性员工占比 71.21%，男性员工占比 28.79%，这表明纺织服装行业的劳动力构成中女性占据主导地位。在学历方面，69.07% 的员工拥有初中或中专学历，13.75% 拥有高中或技校学历，10.74% 拥有大学或大专学历，仅有 0.54% 拥有研究生及以上学历。这些数据反映出员工整体学历水平相对较低，主要集中在中等教育水平。

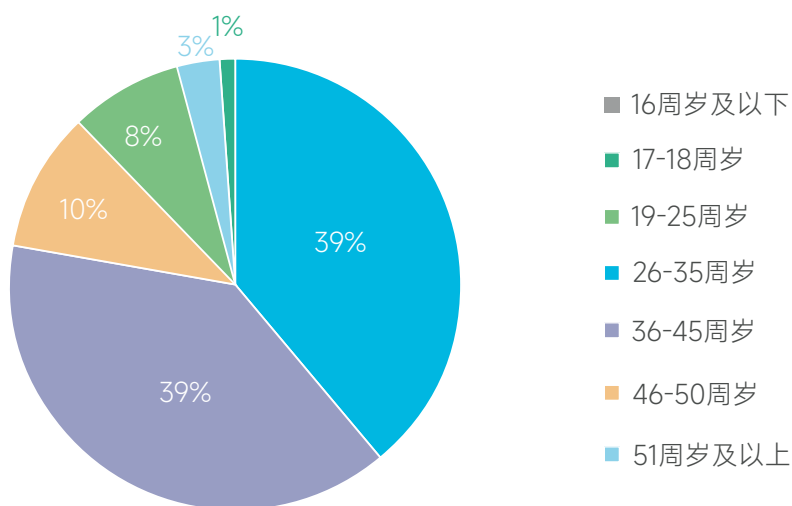


图 1：员工的年龄分布

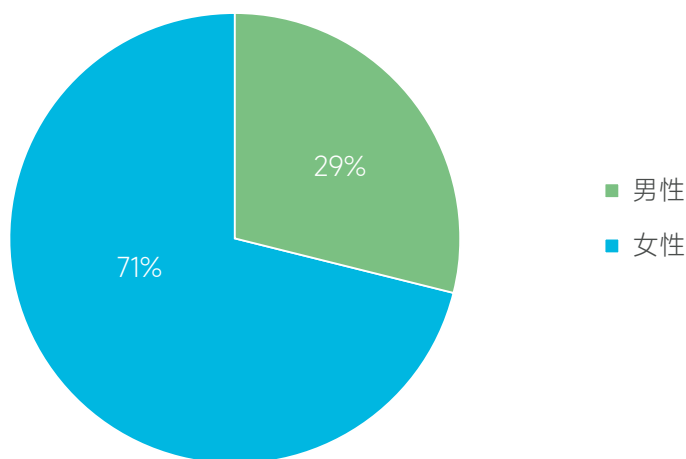


图 2：员工的性别分布

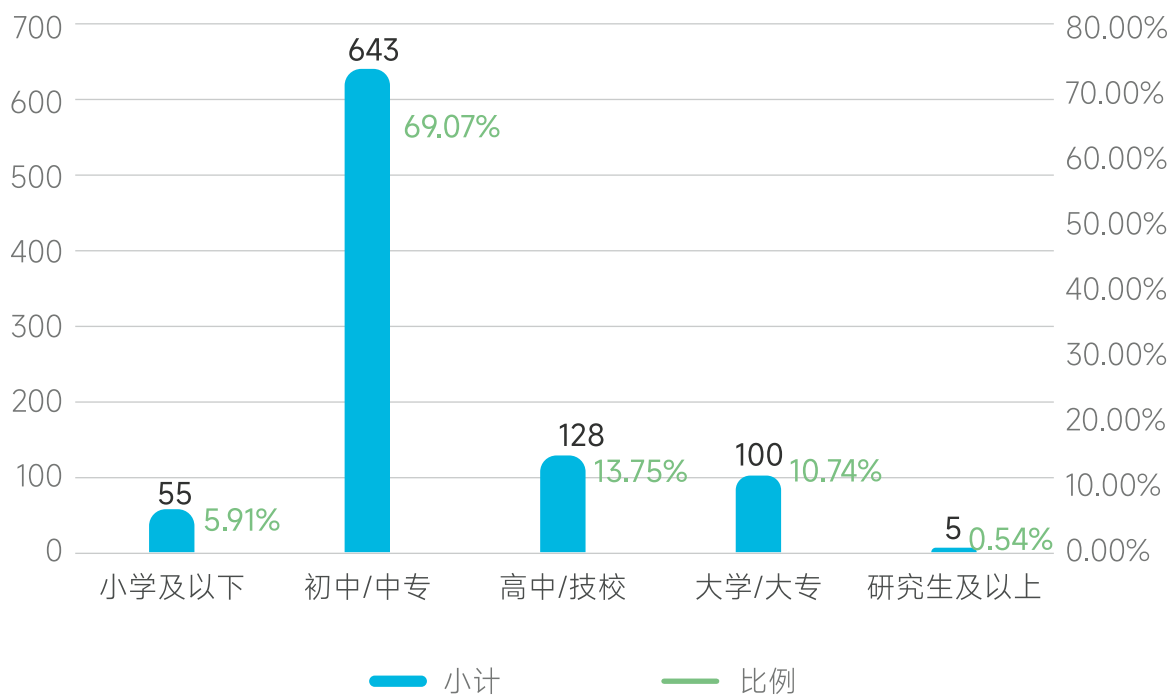


图 3: 员工的学历分布

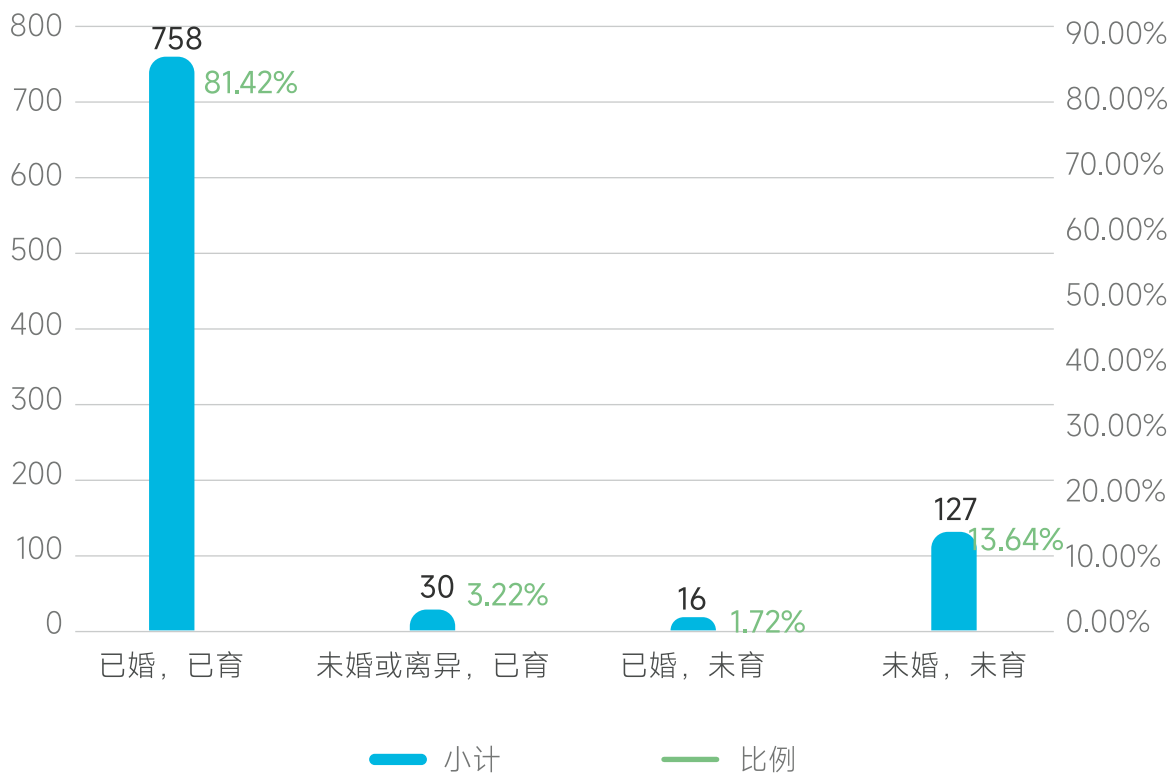


图 4: 员工的婚姻情况

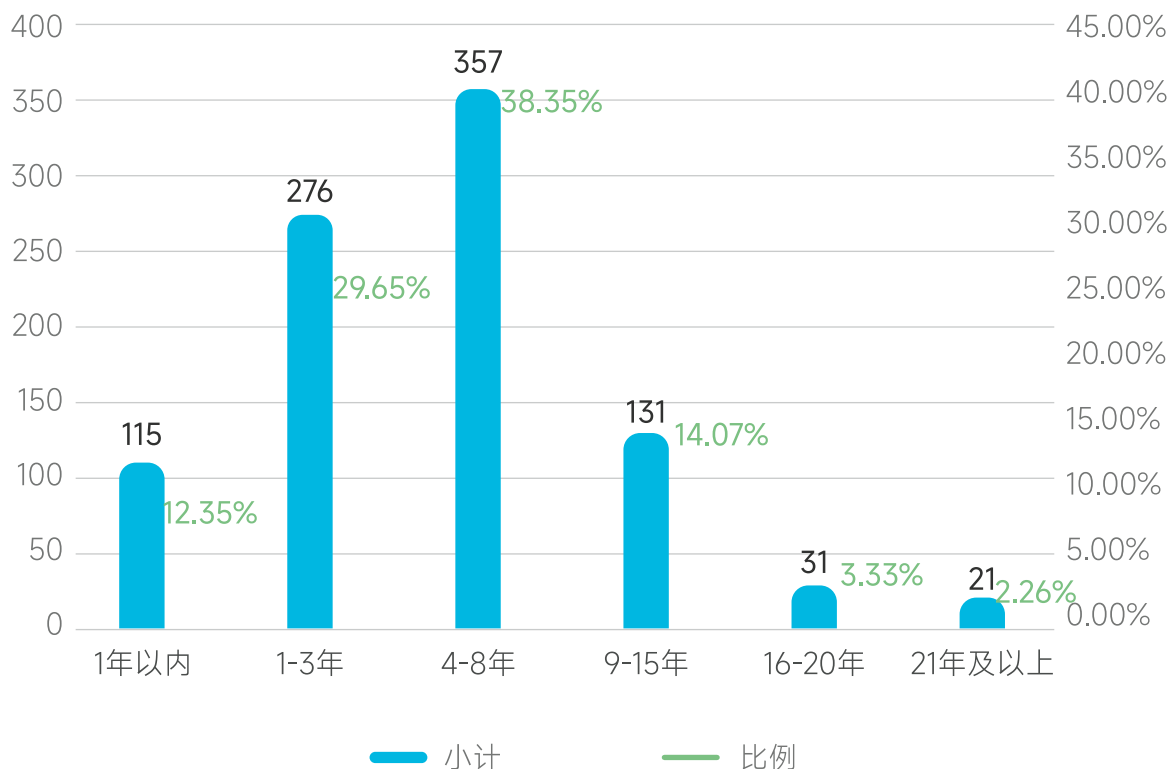


图 5：员工的工作年限分布

已婚员工在调研中占据了绝大多数，其中 81.42% 的员工已婚且有子女。在这些已婚员工中，94.16% 要抚养孩子，反映出员工在家庭中的主要抚养责任。65.61% 的员工与子女常住于同一个城市，但也有 34.39% 的员工因各种原因与子女分开居住，关于分离原因，46.13% 是工作忙碌，抚养不便，38.38% 是工作所在城市生活成本高，无法提供良好的居住环境。

初评报告中的访谈也显示，许多员工在处理工作与家庭责任之间面临巨大压力。例如，某试点企业员工反映，由于缺乏足够的托育设施和灵活的工作时间安排，他们在照顾子女方面遇到了不少困难。在另外一个试点企业，部分员工表示，由于家庭照护责任重，他们希望企业能提供更多支持，如灵活的工作安排和更多的育儿假期。这些访谈数据进一步突显了员工面临的实际挑战和对企业家庭友好政策的强烈需求。

总的来说，数据和初评报告访谈结果共同勾勒出本次调研中纺织服装行业员工的画像：以中青年为主的劳动力群体，学历水平相对较低，女性员工占比高，绝大多数员工已婚且负责子女抚养，并面临较大的工作与家庭平衡压力。这些特征和挑战为企业在制定和实施家庭友好政策时提供了重要参考。

表 1: 已育员工是否和配偶同住一个城市

选项	小计	比例
是	637	80.84%
否	151	19.16%
总计	788	100%

表 2: 已育员工的子女数

选项	小计	比例
1	239	30.33%
2	480	60.91%
3	53	6.73%
3 个以上	16	2.03%
总计	788	100%

2.4 初步调研时的工厂实践

在初步调研过程中，项目团队发现一些工厂已经在实施多项家庭友好政策，并取得了一定的成效。以下是具体的实践情况：

在法定假期方面，许多调研工厂已经为女员工提供了法定的带薪产假。例如，某试点企业不仅为女员工提供产假，还为男员工提供了陪产假，支持他们在孩子出生期间陪伴家庭。此外，还为员工提供了带薪育儿假，帮助其更好地照顾家庭。

在职业发展支持方面，许多企业为员工提供了培训和晋升机会。例如，试点企业 10 设立了公开透明的推选、竞聘制度，并提供了科学合理的职业发展通道。部分企业还特别为女性员工提供了职业发展指导，帮助她们在职场上获得更多的发展机会。

在性别平等方面，大部分企业已经实现了男女员工同工同酬。例如，试点企业 3 在推动性别平等方面做了大量工作，包括在晋升、晋级、评定专业技术职务等方面不歧视女员工，并为男员工和女员工提供平等的职业发展培训机会。此外，试点企业 2 已经开展了防治性骚扰的培训，并建立了防治性骚扰机制。

在家庭支持方面，一些企业也有突出的表现。例如，试点企业 2 在员工子女教育方面提供了实质性的支持，帮助员工子女解决学位问题。试点企业 3 设立了哺乳室，为哺乳期女职工员工提供了便利。试点企业 11 还提供了灵活的工作时间安排，允许需要照顾子女的员工实行弹性工作制。试点企业 6 的开学假和试点企业 7 的家长假都切实解决了员工的当前需求。

从初步调研的实践结果来看，许多企业在推动家庭友好政策方面已经取得了一定的进展，试点企业 3 良好实践包括在《2021 年规章制度》中及时更新了产假、护理假、育儿假等方面的规定，并设立了意见反馈机制，供员工表达对家庭友好政策的建议和意见。试点企业 2 则通过协助员工子女入学，减轻了员工的家庭负担，提高了员工的工作积极性。这些良好的实践也为其他企业提供了有价值的参考，为进一步推进家庭友好政策的实施打下了良好的基础。

PART 03

员工的挑战

3.1 职业晋升

在调研过程中，项目团队发现员工在职业晋升方面面临着一些挑战。这些挑战不仅影响了员工的职业发展，还可能对企业的整体生产效率和员工满意度产生负面影响。根据员工问卷和访谈的结果，项目团队总结了以下几个主要困难：



晋升信息
不够透明

尽管 53.92% 的员工认为企业提供了公开透明的职业发展通道，仍然有 20.52% 的员工表示对企业的晋升制度不清楚，这种不透明的晋升机制容易使得员工对自身职业发展缺乏信心，产生挫败感。



缺乏更系统
全面的职业培训

尽管 67.35% 的员工认为企业提供了培训和进修机会，但仍有 6.55% 的员工认为企业没有任何促进手段，2.15% 则认为工厂没有相关的培训和说明。



晋升机会
不够充足

在问卷调查中，19.12% 的员工表示没有精力学习晋升所需的技能，9.34% 的员工认为空缺职位少，一定程度上反映了员工的晋升机会不够充足。

表 3: 工厂促进员工晋升的相关制度

选项	小计	比例
提供培训、进修机会	627	67.35%
设立公开透明的推选、竞聘制度	529	56.82%
提供科学合理、公开透明的职业发展通道	502	53.92%
没有任何促进手段	61	6.55%
其他	54	5.8%
我不清楚	191	20.52%
总计	931	100%

表 4: 员工在本厂晋升方面的困难

选项	小计	比例
不了解在本企业的晋升方法和途径	95	10.2%
没有精力学习晋升所需的技能	178	19.12%
空缺职位少, 没有机会	87	9.34%
工厂没有相关的培训和说明	20	2.15%
工厂选择晋升的员工时, 偏好特定性别、籍贯等	18	1.93%
其他	170	18.26%
以上全无	482	51.77%
总计	931	100%

然而, 尽管面临上述挑战, 员工对职业晋升的需求依然强烈。根据问卷结果, 51.13% 的员工希望企业能提供更多的培训和进修机会, 以提升自身技能和晋升的可能性; 41.25% 的员工希望企业能建立公开透明的推选、竞聘制度, 确保晋升过程的公平公正; 38.78% 的员工希望企业能提供职业规划和晋升指导, 帮助他们明确职业目标和发展路径。

表 5：员工在本厂晋升方面的需求情况

选项	小计	比例
厂方提供培训、进修机会	476	51.13%
工厂设立公开透明的推选、竞聘制度	384	41.25%
工厂清楚说明晋升方法和途径	346	37.16%
工厂有专人能提供个人晋升指导	361	38.78%
其他	144	15.47%
以上全无	193	20.73%
总计	931	100%

在项目初评与培训完成后，项目团队陆续完成试点企业的复评工作，根据问卷结果，在参与复评的 222 人中，近 9 成员工（89.64%）认为工厂能够提供培训、进修机会；约七成员工认为工厂能够设立公开透明的推选、竞聘制度（74.77%）和提供个人晋升指导（68.02%），与初评相比，工厂在员工晋升制度方面取得了显著进步。初评时，员工对培训机会和晋升制度的建设尚不充分，经过 FFF 项目的深入培训和改善辅导，员工对工厂提供的职业发展支持的认可度大幅提升。这表明 FFF 项目在提升员工满意度和工厂管理制度透明度方面取得了显著成果，并进一步推动了员工的职业发展和企业的整体进步。

表 6：复评工厂促进员工晋升的相关制度

选项	小计	比例
提供培训、进修机会	199	89.64%
设立公开透明的推选、竞聘制度	166	74.77%
提供个人晋升指导	151	68.02%
以上都没有	10	4.5%
总计	222	100%

3.2 性别平等与女工劳动权益保护

根据调研数据，女性员工是本次调研的纺织服装企业的主体，占比高达 71.21%。然而，尽管女性员工比例高，性别平等仍面临诸多挑战。调查显示，约有八成（81.1%）员工认为企业在为员工开展职业发展培训时，为男女员工提供平等的机会；近八成员工（76.91%）认为企业同工同酬方面做得较好；约 7 成员工（72.93%）认为在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，男女员工同样标准。尽管企业有着较好的表现，但仍有一定的改进空间。例如，仍有极少数员工（1.07%）认为自己遭遇过男女同工不同酬，以及少数员工（1.93%）认为工厂选择晋升的员工时，偏好特定性别、籍贯等。而性别比例偏差在部分企业的高层管理中尤为明显，尽管女性在基层和中层管理者中的占比较高，但在高层管理者中的女性比例仅为 20%。

表 7：工厂在职业发展性别平等方面的工作

选项	小计	比例
男女员工同工同酬	716	76.91%
在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，男女员工同样标准	679	72.93%
在为员工开展职业发展培训时，为男女员工提供平等的机会	755	81.1%
其他	80	8.59%
总计	931	100%

表 8：管理层女性占比

选项	比例
基层管理者	68%
中层管理者	37%
高层管理者	27%

在女员工的劳动安全保护方面，根据员工问卷数据：超过 6 成员工表示女员工会在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护；当女员工在孕期不能适应原岗位，工厂予以减轻劳动量或者安排其他适应的工作；对于怀孕 7 个月以上的女员工，工厂不会延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在工作时间内安排一定的休息时间；45.33% 的员工表示企业已经开展了防治性骚扰方面的培训，41.57% 的员工表示企业建立了防治性骚扰制度。然而，仍有 16.86% 的员工表示不清楚企业是否有这些措施，3.65% 的员工表示企业完全没有实施这些措施。这些数据反映出企业有保护特殊时期女性员工的意识，并且在女性员工劳动保护性骚扰防治方面有所关注，但执行力度仍需加强。管理者问卷也验证了工厂在女员工劳动安全保护方面的工作切实落实，大多数企业（90.91%）采取了相应的保护措施来照顾女员工在这些特殊时期的需求，同时对怀孕后期及哺乳期女员工进行了合理的劳动安排，并积极对女员工进行了劳动安全卫生知识培训。

表 9：企业在女员工劳动安全保护方面的工作（员工问卷）

选项	小计	比例
女员工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护	580	62.3%
如女员工在孕期不能适应原岗位，工厂予以减轻劳动量或者安排其他适应的工作	602	64.66%
怀孕 7 个月以上的女员工，工厂不会延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在工作时间内安排一定的休息时间	557	59.83%
对女员工进行了劳动安全卫生知识培训	559	60.04%
开展了防治性骚扰方面的培训	422	45.33%
建立了防治性骚扰制度	387	41.57%
以上都无	34	3.65%
我不清楚	157	16.86%
其他	51	5.48%
总计	931	100%

表 10：企业在女员工劳动安全保护方面的工作（管理者问卷）

选项	小计	比例
女员工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护	30	90.91%
如女员工在孕期不能适应原岗位，工厂予以减轻劳动量或者安排其他适应的工作	30	90.91%
怀孕 7 个月以上的女员工，工厂不会延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在工作时间内安排一定的休息时间	28	84.85%
对哺乳未满一周岁婴儿的女职工，企业不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间	27	81.82%
对女员工进行了劳动安全卫生知识培训	21	63.64%
以上都无	1	3.03%
其他	2	6.06%
总计	33	100%

经过 FFF 项目团队的培训，复评结果显示，企业提升了对女性员工劳动安全保护的意识，并基于实际情况加强各方面的保护机制。在复评问卷中，

84.26% 的员工认为对怀孕 7 个月以上的女员工，工厂不会延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在工作时间内安排一定的休息时间；

85.13% 的员工认为女员工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护；

83.09% 的员工认为女员工在孕期不能适应原岗位，工厂予以减轻劳动量或者安排其他适应的工作。

与初评相比，FFF 项目团队的培训有效提升了企业员工对女性员工劳动安全保护的认知和支持程度。

表 11: 复评企业在女员工劳动安全保护方面的工作

选项	小计	比例
女员工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护	292	85.13%
女员工在孕期不能适应原岗位，工厂予以减轻劳动量或者安排其他适应的工作	285	83.09%
怀孕 7 个月以上的女员工，工厂不会延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在工作时间内安排一定的休息时间	289	84.26%
对哺乳未满一周岁婴儿的女职工，企业不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间	269	78.43%
对女员工进行了劳动安全卫生知识培训	256	74.64%
以上都无	8	2.33%
总计	343	100%

3.3 员工家庭照护

家庭照护是员工生活中面临的重要问题，相关的挑战不仅会影响自身职业发展，也会对企业的工作氛围和生产效率产生负面影响，因此需要重视员工在家庭照护方面遇到的问题与迫切的需求。

首先，生育会对员工的生活和工作产生影响。虽然生育为员工带来了经济（62.19%）和精神（29.65%）上的压力，仍有员工认为孩子增强了他们生活的幸福感（43.5%）和工作动力（39.42%），这表明虽然生育对员工带来的影响是双重的，生育也带来了诸多积极影响，例如加强家庭凝聚力、提升员工的责任感和幸福感，以及促进家庭和谐。另外，生育还能激发员工在工作中的积极性和创造力，提升整体工作效率和企业竞争力。除此以外，也有部分员工（8.38%）认为生育阻碍了他们的职业发展，这一比例虽不高，但依然值得关注。

62.19%

经济压力

29.65%

精神压力

表 12：生育对员工生活和工作的影响

选项	小计	比例
经济压力变大	579	62.19%
精神压力变大	276	29.65%
阻碍了职业发展	78	8.38%
孩子增强了生活的幸福感	405	43.5%
孩子增强了工作动力	367	39.42%
其他	137	14.72%
总计	931	100%

其次，在调研中项目团队还发现员工在生育方面面临多种阻碍。57.89%的员工担心经济压力大，28.89%的员工担心产假结束后没有人照护孩子，29.11%的员工担心孩子变成留守儿童。这些数据突显了经济负担和子女照护问题是员工生育的重要阻碍因素。此外，11.28%的员工担心生育会影响职业上升空间，6.66%的员工担心被工厂辞退。这些担忧表明，职业稳定性和发展机会是员工在生育决策中考虑的部分因素。数据还显示，17.72%的员工担心因户籍问题，孩子无法在家长工作所在地享有正常的公立教育，这反映出随迁子女在教育资源获取方面的困难，对员工生育决策产生了负面影响。

57.89%

担心经济压力大

28.86%

担心产假结束后没有人照护孩子

29.11%

担心孩子变成留守儿童

表 13: 员工的生育阻碍

选项	小计	比例
担心被工厂辞退	62	6.66%
担心影响职业上升空间	105	11.28%
担心产假结束自己去上班后，没有人照护孩子	269	28.89%
担心因户籍问题，孩子无法在家长工作所在地享有正常的公立教育	165	17.72%
担心经济压力大	539	57.89%
担心孩子变成留守儿童	271	29.11%
其他	233	25.03%
总计	931	100%

在家庭友好政策方面，针对企业的调研数据显示，81.82%的企业为女员工提供了法定带薪产假，63.64%的企业为男员工提供了法定带薪陪产假，30.3%的企业为员工提供了带薪育儿假。然而，只有18.18%的企业提供了带薪老人护理假，36.36%的企业提供了无薪老人护理假，反映出家庭友好政策的实施仍有较大提升空间，需要更加关注员工在老人照料方面的需求。

表 14: 工厂家庭友好政策行动（管理者问卷）

内容	是	否	不确定	已有相关举措
女员工休法定带薪产假	27(81.82%)	7(21.21%)	0(0%)	0(0%)
男员工休法定带薪陪产假	21(63.64%)	11(33.33%)	1(3.03%)	0(0%)
员工休法定带薪育儿假	10(30.3%)	17(51.52%)	5(15.15%)	1(3.03%)
提供照护子女无薪休假	13(39.39%)	15(45.45%)	3(9.09%)	2(6.06%)
员工休法定带薪老人护理假	6(18.18%)	24(72.73%)	3(9.09%)	0(0%)
提供照护老人无薪休假	12(36.36%)	19(57.58%)	0(0%)	2(6.06%)

最后，从整体来看员工对家庭友好政策的需求程度，32.33%的员工希望企业能提供6岁以上儿童寒暑假托管服务，32.12%的员工希望企业能提供6岁以上儿童放学后的托管服务，30.08%的员工希望设立员工子女幼儿园，29.32%的员工希望设立0到3岁婴幼儿托育机构，这些需求表明，员工非常希望企业在子女照护方面提供更多的支持。此外，27.71%的员工希望企业能提供带薪老人护理假，21.27%的员工希望企业提供无薪老人护理假，这显示出员工不仅关心子女的照护，也对老年家庭成员的照护有较高需求。

表 15：员工对家庭友好政策的需求程度排序

排名	政策 / 行动	小计	比例
1	提供6岁以上儿童寒暑假托管服务	301	32.33%
2	提供6岁以上儿童放学后托管服务 (如放学后的临时课堂 / 自习教室 / 游戏场所)	299	32.12%
3	设立员工子女幼儿园	280	30.08%
4	设立0到3岁婴幼儿托育机构	273	29.32%
5	员工休法定带薪老人护理假	258	27.71%

实际上，工厂也已经开始实施一些家庭友好政策，员工问卷显示，71.32%的企业对产后返岗女员工提供了支持，69.28%的企业为女员工提供了法定带薪产假，64.45%的企业为员工缴纳了生育保险或在女员工产假期间支付生育津贴。此外，63.05%的企业提供了技能培训课程，59.51%的企业提供了职业规划培训课程。这些措施有助于提升员工的职业发展和家庭照护能力，但仍需进一步扩展和完善。

表 16：工厂家庭友好政策支持行动排序

排名	政策 / 行动	小计	比例
1	对产后返岗女员工提供支持	664	71.32%
2	女员工休法定带薪产假	645	69.28%
3	为员工缴纳生育保险；若未缴纳生育保险，则按照女员工产假前工资的标准，在女员工产假期间支付生育津贴	600	64.45%
4	为员工提供技能培训课程	587	63.05%
5	为员工提供职业规划培训课程	554	59.51%

经过 FFF 项目团队的培训和评估，所有企业均根据初评建议针对性进行政策的完善与行动的提升。就具体内容来看，制定家庭友好政策的企业比例增高，78.13% 的企业制定了全面或部分的家庭友好政策，表明大多数企业认识到家庭友好政策的重要性，并采取了一定的措施来支持员工的家庭需求。女职工休法定带薪产假的比例为 77.26%，与制定家庭友好政策的企业比例一致，表明这些政策普遍落实；男职工休法定带薪陪产假的比例相比虽然稍低（65.89%），但说明企业对男性员工的家庭角色也给予了一定的重视。总体来看，在参与 FFF 项目后，许多企业在制定家庭友好政策和带薪休假方面做出了努力，积极应对企业在平衡员工家庭需求和业务运营需求方面的挑战。

表 17：复评中员工对工厂家庭友好政策提升的认识

选项	小计	比例	是否提升
在企业管理制度层面制定了全面或部分家庭友好政策	268	78.13%	☑
女职工休法定带薪产假	265	77.26%	☑
男职工休法定带薪陪产假	226	65.89%	☑
职工休法定带薪育儿假	202	58.89%	☑
对产后返岗女职工提供哺乳假	249	72.59%	☑
提供照护子女无薪休假	169	49.27%	☑
允许需照护子女的职工实行弹性工作制	167	48.69%	☑
允许需照护老人的职工实行弹性工作	149	43.44%	☑
总计	343	100%	

3.4 关注子女教育

在已经婚育的员工中，子女教育成为员工关注的重要议题。首先，员工在子女教育方面面临的主要问题包括户籍限制和照护资源不足，有 17.72% 的员工担心因户籍问题，孩子无法在家长工作所在地享有正常的公立教育；28.89% 的员工担心产假结束后没有人照护孩子；29.11% 的员工担心孩子变成留守儿童，这些问题直接影响了员工的生育决策和工作满意度。

根据调研数据，有 30.33% 员工不与子女同住，同时在有两个以上的孩子的情况下，4.06% 的员工与有的孩子常住同城，有的常住异地。不与子女同住的原因，主要有：46.13% 的员工表示工作忙碌，难以兼顾抚养子女的责任；38.38% 的员工认为工作所在城市生活成本高，无法为孩子提供良好的居住环境；23.99% 的员工指出工作所在城市的上学手续复杂，难以为孩子提供合适的教育。因此，工作与家庭责任的冲突、高生活成本以及教育资源的获取难度是员工不与子女同住的主要原因。

30.33% 员工不与子女同住

46.13%
员工表示工作忙碌，
难以兼顾抚养子女的
责任

38.38%
员工认为工作城市生
活成本高无法为孩子
提供良好的居住环境

表 18：员工是否与子女同住

选项	小计	比例
是	517	65.61%
否	239	30.33%
(有两个以上的孩子的情况下) 有的孩子常住同城，有的孩子常住异地	32	4.06%
总计	788	100%

表 19：员工不与子女同住的原因

选项	小计	比例
工作忙碌，抚养不便	125	46.13%
工作所在城市生活成本高，无法提供给孩子好的居住环境	104	38.38%
工作所在城市上学手续复杂，难以提供合适的教育	65	23.99%
其他	79	29.15%
本题有效填写人次	271	

在子女教育方面，员工面临多种困难，具体表现为：51.27%的员工表示无法亲自辅导孩子学业，这是员工在子女教育中遇到的最大困难，这可能与员工的工作时间长、工作压力大有关；19.29%的员工反映与孩子沟通困难，19.29%的员工表示孩子不愿意学习，这显示出在家庭教育中，亲子沟通和学习态度问题较为普遍；还有17.64%的员工指出缺乏其他辅导孩子的渠道；6.98%的员工认为孩子所在学校教育质量差。此外，还有26.4%的员工提到其他各种困难，如文化差异、语言障碍等，这些因素也对员工的子女教育产生了不利影响。

在初期调研过程中，项目团队发现部分企业已经采取措施，帮助员工解决子女教育问题。例如，试点企业2为员工子女解决了义务教育阶段的学位问题，减轻了员工的后顾之忧。试点企业3与当地教育机构合作，为员工子女提供优质教育资源，并协助办理入学手续，解决随迁子女的教育问题。另有试点企业通过设立内部托管班和课后辅导班，为员工子女提供课外学习和活动支持，帮助员工减轻子女照护压力。

表 20：员工在子女教育方面遇到的困难

选项	小计	比例
和孩子难以沟通	152	19.29%
孩子学校教育质量差	55	6.98%
孩子不愿意学习	152	19.29%
无法亲自辅导孩子学业	404	51.27%
没有其他辅导孩子的渠道	139	17.64%
其他	208	26.4%
总计	788	100%

PART 04

工厂的挑战

4.1 儿童照护场所的安全责任

在调研过程中，项目团队发现企业在为员工子女提供照护设施时面临部分障碍，也使得企业在落实家庭友好政策方面遇到了许多实际问题。其中 54.55% 的企业担心在提供子女照护设施时需要承担人身安全责任，这源于他们担心在照护过程中发生的安全事故和意外伤害会带来法律责任。而访谈也印证了这一障碍：部分企业管理者反馈，虽然意识到提供子女照护设施对员工的重要性，但由于缺乏专业知识和经验，他们对如何设立和管理这些设施感到困惑和不安。

在安全责任外，资金压力和场地不足也是企业面临的主要障碍，51.52% 的企业表示提供照护设施有较大的资金压力，而 42.42% 的企业则表示没有足够的场地。实际上这种情况在中小型企业中可能更为突出，由于本身的经济实力和资源有限，难以承担额外的开支和场地需求。

51.52% 资金压力

42.42% 场地不足

此外，39.39% 的企业表示对设立子女照护设施这一领域感到陌生，不知道如何开始，由于缺乏相关的专业知识和经验而难以独立开展这项工作。6.36% 的企业反映当地政府无法提供足够的学位给员工子女，这也影响了企业为员工子女提供合适教育的能力。

表 21：企业对为员工子女提供照护设施所面临的障碍

选项	小计	比例
资金压力	17	51.52%
场地不足	14	42.42%
对该领域陌生，不知怎么开始	13	39.39%
担心需要承担人身安全责任	18	54.55%
本地政府无法提供足够学位给员工子女	12	36.36%
其他	3	9.09%
没有障碍	3	9.09%
企业没有义务开展这类工作	1	3.03%
总计	33	100%

4.2 支持“家庭友好”的经济成本

在调研过程中，项目团队发现许多企业在实施家庭友好政策时会考虑即将产生的经济压力。这些经济压力不仅影响了企业的运营成本，还对其在家庭友好政策方面的投入产生了制约。例如，51.52%的企业表示提供子女照护设施需要大量资金。这种资金压力不仅来自设施的建设成本，还包括日常运营和维护的费用。

此外，实施法律规定以外的家庭友好政策可能会增加企业的薪酬和福利成本。管理层问卷结果显示，81.82%的企业为女员工提供了法定带薪产假；63.64%的企业为男员工提供了法定带薪陪产假；30.3%的企业提供员工法定带薪育儿假。这些政策有效提升了员工的满意度和忠诚度，同时也增加了企业的经济负担。

育儿假和老人照护假是其中较为显著的两个方面。以育儿假为例，假设一家中型企业有 200 名员工，其中 10% 的员工（20 名）每年享受一次为期 10 天的带薪育儿假。如果按每位员工最低薪资为 2500 元计算，企业仅在育儿假上的直接薪酬支出约为 2.3 万元。假设同一家企业中，有 5% 的员工（10 名）每年享受一次为期 10 天的带薪老人照护假，按同样的月薪标准计算，企业在这方面的直接支出约 1.2 万元。企业每年在这两项假期上的经济负担就超过了 3.5 万元。尽管直接的支除并不多，但企业也会考虑因员

工离岗而带来的直接产值下降，以及临时招聘替代人员的费用和整个流水线的工作效率下降。这些间接产生的经济损失，是企业不得不考虑的隐性成本投入。

为了缓解这些经济压力，许多企业希望国家能在这方面提供更多的支持，而不仅仅是将负担甩给企业。政府可以考虑通过税收减免、补贴或专项基金等形式，帮助企业分担实施家庭友好政策的成本，从而鼓励更多企业积极推动这类政策，提升员工的工作生活平衡和整体幸福感。

4.3 部分地区“招工难”的趋势

根据初评调查的反馈，许多企业表示“招工难”已经成为制约其生产效率和市场竞争力的主要因素之一，尤其是对合适的熟练工的需求常常高于市场供给。其中试点企业 2 表示：新员工多数是老员工介绍来的，企业实施推荐奖励。招工情况不太乐观，年轻人对鞋厂的工作抵触，虽然工厂的工资比餐厅服务员高很多，很多年轻人也宁愿选择后者，这也是纺织服装行业招工的普遍挑战。试点企业 6 表示：企业有扩产的需求，计划明年搬迁新址，因此想通过扩大本地招工，建立更好的口碑，并促进员工留用和企业的发展，而预计搬迁后有可能有 20% 的流失。试点企业 9 的负责人表示：目前工厂以老员工为主，面对扩张的需求，人员缺口较大，如何招聘到更多合适的新员工并让员工留下来是当务之急。试点企业 10 的负责人认为：如何减少员工流失是工厂目前面临的较大问题，希望员工们在本厂能够长久安心工作。

部分地区的“招工难”，主要的原因有

01

随着经济的发展和产业结构的升级，传统制造业的吸引力逐渐减弱。年轻劳动力更倾向于选择薪资更高、工作环境更好的行业，导致纺织服装行业劳动力供应不足。

02

部分地区的劳动力市场受到人口流动的影响，年轻劳动力大量流向一线城市和发达地区，从而导致一些中小城市和农村地区的企业“招工难”问题加剧。

03

部分地区呈现出显著的老龄化趋势，导致可供选择的年轻劳动力数量减少，随着老年人口比例的增加，许多适龄劳动力因需要照顾年迈的家属而无法离家外出工作，进一步加剧了企业的“招工难”问题。

04

随着人们对生活质量和工作环境要求的提高，工作自由度和环境成为劳动力选择工作的重要因素。许多年轻劳动力更加注重工作中的自我实现、职业发展空间以及良好的工作氛围，因此更倾向于选择有较高自由度、舒适环境和职业前景的工作岗位。这些因素也进一步加剧了“招工难”的问题。

4.4 政府对于“家庭友好”的支持不足

在调研过程中，项目团队发现企业在实施家庭友好政策时，普遍感到政府的支持不足，通过调研发现本项目中所有的试点企业，无论是工厂所在的工业园区，还是附近生活圈的街道，均没有公立幼儿园以及适合 0-3 岁儿童的托幼机构，因此政府介入不足的问题也会影响企业在家庭友好政策方面的推进力度和实施效果。

81.82% 的企业表示政府和行业协会缺乏详尽的文字指引或工作指导，这使得企业在实施家庭友好政策时感到无所适从。也就是虽然政府和行业协会提出了家庭友好政策的总体方向，但具体操作层面的指导不足，企业在实施过程中遇到许多实际问题却找不到解决方案。有 75.76% 的企业认为政府在资金上的支持不足，例如提供减税优惠或托儿所的启动资金等。由于实施家庭友好政策需要大量资金，而现有的财政支持和补贴力度不够，无法有效减轻企业的经济负担。另外，57.58% 的企业表示工业园区的资源共享机制不足，54.55% 的企业认为同行业的互助和资源共享不够，可见缺乏有效的资源共享和合作机制，使得家庭友好政策的实施难度增加。

表 22：企业对支持的需求

选项	小计	比例
政府、行业协会的详尽文字指引或工作指导	27	81.82%
政府在资金上的支持（如提供减税、托儿所的启动资金等）	25	75.76%
同行业的互助、资源共享	18	54.55%
工业园区的资源共享	19	57.58%
其他	3	9.09%
不需要支持	1	3.03%
总计	33	100%

PART 05

试点成果



5.1 试点工厂介绍

本次试点企业共计 11 家工厂，基本情况如下所示：

表 23：11 家试点工厂基本信息

名称	成立时间	员工数	员工构成	薪资福利	家庭友好政策
试点企业 1	2004 年	780 人	70% 为女性员工，大多数为外地员工	工资收入 6000-7000 元，提供免费食宿	灵活工作时间，哺乳假，设有医务室兼母婴室
试点企业 2	2005 年	2023 人	54.6% 为女性员工，23% 为本地人	工资收入 3000-4000 元，提供宿舍	解决员工子女义务教育阶段学位问题；企业依法提供不少于 158 天产假

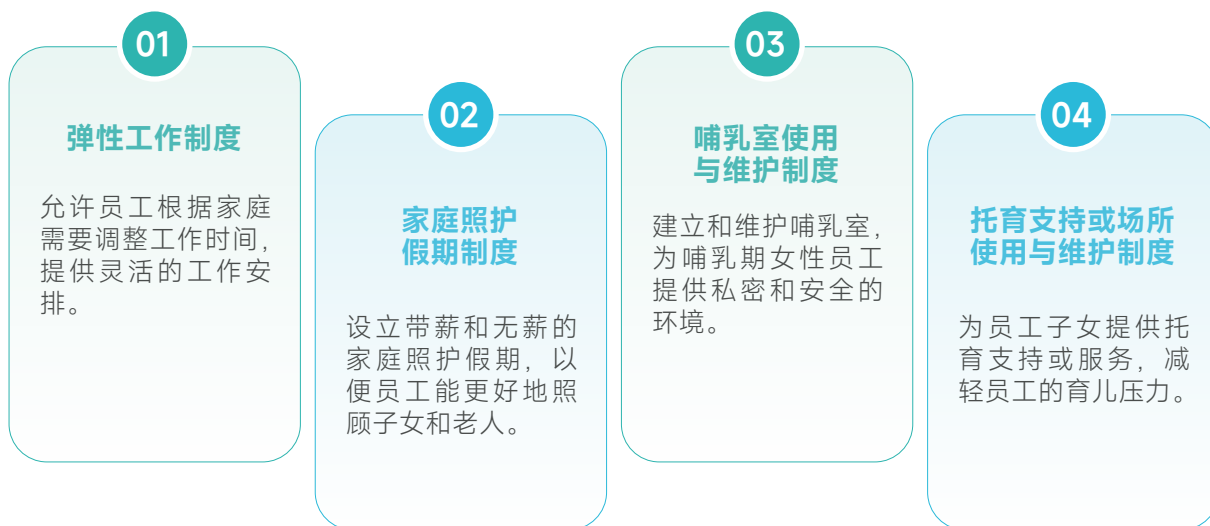
名称	成立时间	员工数	员工构成	薪资福利	家庭友好政策
试点企业 3	2018 年	3323 人	外地员工占比 94%，其中安徽、河南籍占比较高，女工占比 70%	员工月工资收入约 6000 元。	企业依法提供产假，企业为员工提供免费宿舍，及低租金的夫妻房
试点企业 4	2012 年	939 人	员工的平均年龄为 39.12 岁，员工主要以本市人为主，占比高达 91%	工厂依法提供相关待遇，除自动离岗外，孕产期女工可以享受产假及生育津贴，平均工资 5500 元左右	能提供女性员工三期劳动保护；能为有育儿责任员工提供制度便利；允许需照顾老人的员工实行弹性工作制
试点企业 5	2012 年	1900 人	员工平均年龄 35，97% 为本地人	员工平均工资 4500-5000 元，略高于本地区平均工资水平	企业有 150 对夫妻档，享受免费夫妻房；企业在平等雇佣、同工同酬方面落实较好；工会有女工委员会和妇联；设立巾帼文明奖
试点企业 6	2016 年	220 人	85% 为女性，平均年龄 33 岁，本地人为主	员工平均工资 6200 元，年度流失率 5-7%	企业提供食堂；工厂曾为重病员工联系医院；工厂会帮困难员工解决实际困难，例如包购员工荔枝树成果
试点企业 7	2002 年	1200 人	70% 为女性员工，51% 为省内员工，平均年龄 37 岁	员工平均工资 7000 元左右，班组长工资高 20% 左右	企业有哺乳室，利用率较高；工厂设有托育设施；公司提供免费工作餐、免费住宿，不住宿的员工发放住房补贴

名称	成立时间	员工数	员工构成	薪资福利	家庭友好政策
试点企业 8	2019 年	220 人	平均年龄 45 岁，女工占比 75% 左右，本地人为主	旺季（5-10 月）工资 4500-4800 元，淡季 3500 左右	企业在平等雇佣、同工同酬方面落实较好；规定了较为灵活的请假机制；为带子女的员工提供单间宿舍
试点企业 9	2004 年	645 人	女工占比 83%，平均年龄 40 左右，超过 90% 为本地人	员工平均工资 5000 元左右	企业为女性员工提供哺乳假，可以根据孩子年龄大小，提前 1 小时或者 2 小时下班回家；企业提供免费宿舍
试点企业 10	2010 年	460 人	女工占比 60%，平均年龄 35 岁左右。10% 为本地人，其余来自河南、江西、安徽、贵州等	员工平均工资 6000 元左右	企业有机动灵活的工作时间，父母员工可以有半小时离岗接送孩子放学；协助员工随迁子女就近入学提供帮助；员工子女不符合政策没有学位的，企业会想办法安排为插班生
试点企业 11	2004 年	1300 人	女工占比 80%，员工来自本地的占比 90% 以上，外地员工主要来自云贵川等地	企业员工平均工资 5000-6000 元，高于本地工资水平	企业人力部门对怀孕和产期女工均有登记，相关制度落实较好；工厂每年三八妇女节会给女性员工发放礼品，并定期安排女性体检

5.2 制度和能力建设的历程

在推进家庭友好政策的过程中，试点企业不仅需要在中国纺联 FFF 专家团队的支持和辅导下，按照项目要求制定或完善家庭友好相关制度，还需要通过项目专家的培训和企业内部培训开展能力建设，提升员工和管理层的认识和管理水平，以确保政策的有效实施。以下是制度建设和能力建设的详细内容：

在制度建设方面，首先需要对试点企业现有的制度进行全面梳理，识别哪些制度欠缺或已过时，包括审查现行的政策和措施，确定需要改进和更新的地方。进一步的，根据 FFF 项目的实施指南，结合企业的实际情况，因地制宜地构建自己的家庭友好政策体系，除了企业需要承担的法定义务之外，重点还要关注以下几方面的制度建设与完善：



为了确保这些制度能够有效实施，并让员工和管理层都能够理解和执行，企业还需要在能力建设方面进行投入和提升，主要可以从以下几方面入手：

管理层培训

- 01** 对管理层进行系统的专业培训，内容涵盖家庭友好政策的概念、执行细则、管理技巧以及相关法律法规等。培训应注重实际操作，帮助管理层理解并有效执行家庭友好政策。
- 02** 同时定期更新培训内容，确保管理层能够掌握最新的政策和最佳实践。

员工培训和宣讲

- 01 定期组织员工培训和宣讲活动，使员工充分了解家庭友好政策的内容和权益，包括政策的具体细节、申请和使用相关福利的流程等。
- 02 通过多种渠道（如公司内部网、公告栏、员工手册、自媒体平台等）宣传家庭友好政策，提升员工的认知度和参与度。

持续改进与监督

- 01 建立反馈机制，定期收集员工对家庭友好政策的意见和建议。
- 02 根据反馈及时调整和改进政策，确保这些政策能够真正惠及员工，提高政策的实施效果。

5.3 项目的积极影响

在推进家庭友好政策的过程中，试点企业不仅在项目团队的帮助下构建、完善了新的制度，还注重自身的能力建设，取得了显著的积极影响。

第一，企业对政策的理解和执行力得到提升。通过项目团队的专业培训和指导，企业管理层和员工对家庭友好政策的理解显著加深，具体的实施细则和操作手册也使政策执行更加规范和高效。此外，项目开展的系统培训也帮助管理层和员工掌握了政策的实际操作方法，减少了执行中的误解和偏差，确保了政策在实际操作中的落地和执行。

第二，员工的福利和满意度均得到提高。家庭友好政策下的各种福利措施的实施不仅增强了员工对企业的归属感，还有助于吸引更多员工加入，提升了企业的整体竞争力。而女性照护设施、带薪假期等政策落实，也有助于减轻员工的家庭负担，从而提升工作满意度和幸福感。

第三，企业在政策和生产的平衡方面取得进展。通过综合管理方法，企业实现了家庭友好政策与生产效率之间的平衡，确保在提升员工福利的同时，保持了生产的稳定和提升。而平衡的政策使得企业不仅在短期内受益，还为企业的长远发展打下了坚实的基础。

最后，行业支持也起到了关键作用。行业协会提供的系统化和实用的培训指导和操作手册，使企业在政策实施过程中获得了全面支持。而在政策支持层面，目前企业缺乏政府通过专项基金和财政补贴等形式的支持，来帮助企业解决家庭友好的实际问题。

通过行业协会和企业自身的联合努力，家庭友好政策的落实和推广取得了显著成效，扩大了 FFF 项目的积极影响力，实现了员工生活与工作的更好平衡，同时也促进了企业的可持续发展。

5.4 试点工厂的制度改善结果和最佳实践总结



案例 | CASE

莆田市鑫龙鞋业有限公司

解决子女入学：企业会为所有员工的义务教育阶段子女解决学位问题，职务高、工龄长的员工拥有优先择校的权利，企业员工家庭中有子女就读的比例达到 95%。

解决员工住宿：企业着眼于员工需求，为解决所有有需要的员工的住宿问题，积极向地方政府申请租赁，扩大福利范围，更普惠地为双职工夫妻与其子女的经济生活提供便利。此外，企业还为员工提供一系列配套保障，例如在通勤方面开通重工区到廉租房的班车服务，定时定点接送居住在廉租房的员工上下班。





案例 | CASE

重庆红果服饰有限公司

设置员工慰问金制度：为了规范企业对员工关爱服务工作的管理，出台了《员工慰问金发放管理办法》，并且多部门共同协调合作，精准化管理企业对员工的关爱服务工作。仅在 2024 年 3 月到 7 月，企业就完成了 6 笔慰问金的发放，为需要帮助的员工家庭提供温暖与支持。



丰富的福利资源：企业关注到员工的切实需求，鼓励员工加强锻炼，在厂区二楼设立健身活动室，还精准化关注每位员工需求，提供申请公租房、帮助孩子就医等服务，既注重效率也展现温度。



案例 | CASE

商丘安踏鞋业有限公司

关注员工子女教育：目前员工宿舍子女同住大约 4-5 家。企业正考虑提供“4 点钟学校”、寒暑假托管服务（总部已有设立，由地方妇联支持提供义工辅导孩子，目前有 20-30 个孩子）。企业也为员工子女从辖区到市区入学提供支持。企业有助学基金，员工子女考上本科，每年有 8000 元助学金。



鼓励“夫妻档”员工：企业政策支持和鼓励“夫妻档”员工：在七夕发放家具家电等礼品或礼金（200-500 元）；可协助优先申请政府保障房；子女入学，表现优秀的“夫妻档”员工，有学校优选机制（工会连续 4 年已经安排 20 个孩子入学）。



案例 | CASE

荣利服饰有限公司

人性化请假机制：企业有机动灵活的工作时间，父母员工可以有半小时离岗接送孩子放学，本公司内约 40-50 个员工可以享受这个政策。员工接回孩子后，可以根据自己工作情况继续回岗工作，中层管理者要根据生产情况协调员工离岗。



帮助提供优质学区资源：通过充分利用本地对规上企业管理人员子女在本地就读的支持政策，协助员工随迁子女就近入学提供帮助。去年 6 个名额全部满足，其中两位员工子女成功入学当地最好的中学。如果员工子女不符合政策没有学位的，企业会想办法安排插班。

帮助员工享受地区优惠政策：本地对规上企业员工买房提供优惠政策（2018-2022 年），最高可优惠 30 万，企业也为至少 5 人办理相关手续，享受优惠购房政策。

 案例 | CASE

苏州美山子制衣有限公司

关怀员工健康：企业通过创建家庭医生工作室，与医疗机构建立合作关系，进一步满足员工在就医与健康管理上的需求，并积极探索运营模式，运用科学方法有效开展工作。



开展员工关爱专题活动：企业定期召开座谈会，邀请员工代表参与，时刻关注员工在工作、家庭方面的需求。并组织多项活动，邀请员工及其家人参与，促进员工家庭和谐。

提升员工职业技能助力子女积分入学：企业长期致力于员工的职业发展和技能提升。每年会组织一线员工和技术人员参加技能等级认定、职称评定以及学历提升等活动。这些措施不仅为员工提供了学习和成长的机会，也为他们的子女在本地上学创造了更好的条件。通过积分入学政策，员工能够享受到更多的教育资源和机会，这对于他们的个人发展和家庭幸福都具有重要意义。



宁波申蝶时装有限公司

提供住宿及生活支持：企业为员工提供免费宿舍及低租金夫妻房，并开通了从宿舍区到工厂的班车服务，方便员工通勤。在改进方面，在宿舍楼内新增娱乐设施（健身房、羽毛球场、瑜伽房等）；颁布禁烟令并在宿舍园区内设置吸烟室；每月进行“ABC”等级评定；更换衣柜，增加员工收纳空间；增加公共晾晒区域；并及时更换维修洗衣机，记录点检信息表等……种种措施不断提升员工的住宿体验感。公司5个生活区共有29间夫妻房入住中，为了让夫妻房更好地满足员工实际生活所需，针对因子女就学等特殊情况提交的调房申请，公司在现有资源下积极协调，为合计8对夫妻完成了夫妻房调换。



持续推进员工对话：企业员工代表为主体的友好小组成员在FFF项目推进中发挥了重要作用。而员工代表作为工作场所对话项目的重要一环，在企业发展过程中不仅是桥梁和纽带，还是推动变革和增强企业内部凝聚力的重要因素。主要工作机制包括建立透明和公平的选举或任命机制、培训和支持代表团队、设立有效的沟通渠道、成立专项对接小组、定期评估和调整等。这强调了员工参与、团队合作和持续改进在组织发展中的重要性。通过员工代表对话活动，企业可以建立起一种更加开放和包容的管理文化，从而为员工和企业本身的发展创造更加良好的条件和平台。





案例 | CASE

江苏茂源服饰有限公司

设置弹性工作制：企业赋予员工一定程度的灵活性，可以根据自身家庭的实际需求，在一定时间范围内选择适合自己的工作时段，在确保满足工序的整体进度和生产要求的前提下，通过弹性工作制申请的员工可以按弹性考勤打卡出勤。

发展企业“父母护理假”制度：本省法律规定，60 岁以上父母的独生子女，父母生病住院可享受 5 天带薪假期。企业在此基础上，将休假范围拓展到非独生子女员工。在同等条件下，不同服务年限的非独生子女员工，可以分别享受 1/3/5 天的父母照护假。这又是一项很好的福利政策，对于企业中有父母照护需求的员工非常难得，彰显了企业关爱员工的企业文化特质。





案例 | CASE

高州市荣成体育用品有限公司

独创的开学假：企业规定员工子女在读幼儿园至九年级，每个学期开学时员工可以带薪休假半天，用于陪伴孩子完成开学注册。据统计 2024 年春季开学注册期间有 104 名职工享受了开学假，休假总工时为 416 小时。让职工可以亲自陪伴孩子们到学校注册，不再因为工作繁忙、时间不足而遗憾，有了“开学假”，完美地解决了大家最为忧心的“眼前事”，也拉近了企业与职工之间的距离，融洽了双方的关系，让职工能以更加积极、更加饱满的热情投入到工作之中。

针对性解决员工困难：企业秉承“从家到家（工厂）”的理念，把工人当作家人，帮困难员工解决实际困难，例如包购员工荔枝树成果。企业有较为完善的女工劳动保护制度，如哺乳期孕期女工登记和特殊岗位调岗安排等。





案例 | CASE

青岛宏艺成服装有限公司

设置每月四小时灵活休假：企业除了为员工提供年假、产假陪产假、育儿假等假期之外，为了满足员工临时有急事处理，又怕请假耽误生产和影响全勤奖金的需求，企业管理层在通过问卷调查之后，确定了员工自由选择放假时间4小时的灵活休假制度。这种休假既不会对生产秩序造成影响，也为员工提供了极大的便利。员工可以用小时假申请提前下班处理急事，也可以单次申请四小时假参加孩子的家长会，或者申请周末休假，相当延长了周末的休息时间，去周边游玩也不会时间仓促。



为员工增设班车接送点：为了满足员工接送子女上下托管班的需求，经过企业信息手机收集和调查，企业根据员工的需求增设了班车站点，并让员工自行选择接到孩子后继续一起乘坐班车，或不再继续乘车。员工都反馈给他们提供了很大方便，不需要工作完回家后再去托管班接孩子，省时省力。另外，在措施实行后，又有大约30名本来为了方便接送子女选择上下班开车的员工，也开始申请坐班车。



长汀安踏体育用品有限公司

关怀女性员工：企业人力部门对怀孕和产期女工均有登记，相关制度落实较好，一线怀孕女工生产依法享受休产假和哺乳假。“三期”员工和工会会员也可以享受县总工会互助金和集团医疗保险。工厂每年三八妇女节会给女性员工发放礼品，并定期安排女性体检。

关注员工子女与家庭：企业设立“四点钟学堂”，周一至周五约 20 个学前和小学孩子被家长接过来参加托管。周六和暑假托管人数在 80 人左右。托管老师由行政部的员工担任，平时辅导作业，周末暑假安排特色课。员工可以为孩子办理家属卡，作为身份识别依据和安全保障。员工子女被父母接进厂后，可以出入生活区，并可以在食堂就餐。





案例 | CASE

上海京嵘科技有限公司

帮助解决职工子女入学：企业通过在工厂附近的居民小区购买了两处房产以及租借了几处房产，给有需要在就近上学的职工子女办理居住证挂靠，有助于减少留守儿童的数量，促进教育公平。

帮助解决职工子女就业：企业提供了多个就业岗位，目前吸纳了十余名职工子女的就业，对于职工子女而言，获得了在父母及亲属所在企业就业的机会，不仅解决了自身的就业问题，还能在熟悉的环境中工作，减轻了就业压力和适应新环境的成本。



PART 06

结论和建议



通过对 11 家纺织服装企业的调研和分析，本报告揭示了当前行业在实施家庭友好政策方面的现状、挑战和成效。在本次试点项目中，11 家纺织服装企业在项目团队的帮助下，进行了多方面的探索和实践，以推进家庭友好政策的实施。具体工作包括：

11 家
纺织服装企业

培训和辅导

项目团队为企业管理层和员工提供了系统的培训，内容涵盖家庭友好政策的概念、实施细则和实际操作方法。通过这些培训，企业的管理层和员工对政策的理解显著加深，执行力得到提高。

规章制度完善

专家团队通过调研、评估和现场指导，帮助试点企业修改和完善现有规章制度，增加了符合新法规定的内容，确保家庭友好政策在企业内部得到规范和有效的执行。

实践案例收集和推广

项目团队收集并推广了试点企业的良好实践案例，这些案例为其他企业提供了可借鉴的经验，促进了家庭友好政策在更大范围内的推广和应用。

基于此，本报告提出以下建议：

对企业来说，应当

- 01 持续对管理层和员工进行家庭友好政策的培训和宣传，提高全员对政策的理解和认同。
- 02 根据实际情况不断完善家庭友好制度，确保相关制度的实际执行到位。
- 03 在资金、人力等资源有限的情况下，合理分配资源，确保带薪假期等福利措施能够有效实施。

对政府来说，可以

- 01 提供更系统化的政策指导和更大力度的资金支持，帮助企业尤其是中小企业更好地实施家庭友好政策。
- 02 制定和完善相关法律法规，为企业设立子女照护设施提供法律保障，减轻企业的安全责任风险。

对参与试点的品牌来说，建议

- 01 积极履行社会责任，与供应链上的企业合作，共同推动家庭友好政策的实施。
- 02 利用品牌影响力宣传家庭友好政策的重要性，在供应链上支持并推广家庭友好企业及其良好实践案例，树立行业标杆。

对工会和其他相关机构来说，希望

- 01 提供技术或资源支持，加强与企业和政府的合作，共同推进家庭友好政策的实施。
- 02 媒体应发挥舆论引导作用，加强对家庭友好政策的宣传和教育，提高社会各界的关注度和参与度。

我们坚信，通过行业组织、政府、企业、品牌、工会、支持性机构、社区和媒体的共同努力，家庭友好政策将在更大范围内得到推广和落实。这不仅将提升员工的工作和生活质量，还将促进企业的可持续发展，为社会的和谐与进步贡献力量。未来，我们期待更多的企业能够积极参与到“家庭友好工厂”的构建和实施中，共同打造一个更具包容性和支持性的工作环境，推动行业的全面发展。

致谢

中国纺联“建设家庭友好的纺织服装企业”项目团队感谢联合国儿童基金会（UNICEF）和中华全国总工会对项目规划和实施的指导与支持；也感谢 H&M、Puma、爱慕、Lindex、安踏、adidas 等品牌企业积极参与项目的落实和推广！



家庭友好企业
FAMILY - FRIENDLY FACTORIES

中国纺织服装行业建设 “家庭友好企业”行动

BUILDING "FAMILY - FRIENDLY FACTORIES" IN TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY

