

友好场景不断扩容,体验和期待仍有落差——

儿童友好城市建设,让“一米需求”被看见

本报记者 秦亦姝

傍晚时分,北京西单商圈旁,不到200平方米的“口袋公园”成了孩子们的乐园,秋千、坡地攀爬架、小型篮球场……各色儿童游乐设施一应俱全。“这里紧邻商圈和居民区,每天都有家长带娃来玩。”公园工作人员吴先生向记者介绍。

此前,国家发改委印发的《关于推进儿童友好城市建设的指导意见》指出,到2025年,全国开展100个儿童友好城市建设试点,儿童友好要求在社会政策、公共服务、权利保障、成长空间、发展环境等方面充分体现。

目前,儿童友好城市建设进展如何?记者走访发现,不少地区已从适儿公共设施、商业空间适儿化改造、城区微景观等细微之处发力;同时,有的也存在着设施建成却不开放、家长需求考虑不到位等问题。受访专家认为,应充分认识到儿童友好对于城市发展的反哺作用,从细节入手,转变思路,倾听儿童需求,共同营造有温度、有活力的适儿化城市氛围。

细微之处友好氛围渐浓

位于黑龙江大庆市萨尔图区的兰德湖儿童友好公园,露营区、萌宠区、亲子乐园等专为儿童设计的设施丰富多样。据介绍,这里此前是一片自然泡泽,2021年,大庆市结合全龄段儿童成长需求,围绕环湖景观、道路工程等方面对兰德湖周边开展了适儿化改造。如今,这里已经成为当地亲子家庭休闲娱乐的

(上接第1版)

2024年寒冬的一个夜晚,大雪纷飞,张通接到一个紧急电话。一位客户说自己有个快递是药品,信息显示晚上刚到揽投部,由于第二天要乘飞机出差,这个药品别的地方也不好买。当时已是晚上9点多,张通二话不说,在准备次日投递的上百个邮件中,找到客户的快递,顶着风雪将药品及时送达客户手中。

2025年9月的电商节期间,张通偶然发现一家本地电商公司的大量退货,便主动联系客户,得知客户月均发货1万单,但是苦于顾客地址不详细,总会遇到退货问题。张通说服客户可以承担地址审核确认工作,提前为客户排忧解难,经过一段时期的合作,退货率明显下降,客户感激不已,并将大部分业务转至邮政寄递。

这样的故事,在张通的工作中数不胜数。“我要把这张‘活地图’传承下去。”张通把自己积累的经验整理成“区域投递宝典”,详细记录着每个小区的特点和投递技巧,毫无保留地分享给新同事。

2025年8月通过竞聘,张通担任小井峪揽投部经理,他的职责不仅是管理好团队,还要做好市场开发;不仅要继续做好投递工作,还要带领团队的年轻快递员共同成长。日复一日,张通工作的每一天,电动车的里程表在不停跳动,就像他对这份事业永不停歇的热爱。在他的带领下,小井峪揽投部的服务质量显著提升,客户满意度持续保持在行业前列。

“我会继续在这条路上走下去,用脚步丈量这座城市,用真心服务每一位客户。”张通说着,脸上露出他那标志性的温暖笑容。

“大美河北 欢乐春节”非遗主题展览在石家庄开展

“生育友好岗”如何更好平衡上班与带娃?

新华社记者 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,剪片、传文件,确保工作进度不落下。”

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师卓女士生完二胎后,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。”生育友好岗就

京市民周女士告诉记者,公园儿童游乐区建成后,滑梯一直被围栏围着,不允许孩子们进入,园方以担心设施存在安全隐患为由,没多久就撤掉了蹦床。

记者在人民网“领导留言板”上,发现有不少城市的居民都反映过类似的问题:“家附近公园的儿童游乐场闲置不开放”“小区原设计规划的儿童游乐设施并没有建成”“公园的儿童游乐设施停运废弃无人管理”……

“儿童友好设施多为公益属性,现有法律对这类场所‘安全保障义务边界’的界定不够细化,导致不少建设方怕担责,把建好的设施围起来不开放,甚至因为家长投诉而拆掉设施。”湖南大学建筑与规划学院副院长、儿童友好城市研究室负责人沈瑶对记者表示,应当在相关法律法规上进一步明确这些儿童友好设施的管理边界和风险,让建设方敢投入、管理者敢开放。

此外,也有家长反映,目前儿童友好的点位大多是室外的公园。夏天太热,孩子容易中暑;冬天又太冷,户外活动时间只能缩短。”河南郑州的刘女士告诉记者,孩子年龄还小,除了商场,自己几乎找不到其他合适的室内遛娃场所。

家长的体验也被一些点位建设忽略。在北京市西城区某公园,记者看到不少家长站在游乐设施旁陪孩子玩耍,“片区内有这种设施的公园不多,附近的孩子都到这里玩,人多的时候这块场地能有近百人,而周围椅子很少,大多数时候我就只能背着孩子的书包站

在旁边。”一位家长表示。

全社会共同参与建设

“儿童友好正是城市高质量发展的重要指标,既能助力生育友好型社会构建,更能带动全龄友好,让所有年龄段的人都能感受到城市生活的质量。”沈瑶表示。

“过去我们谈论儿童友好,常常忽略儿童对城市发展的正向推动作用。”天津大学建筑学院副院长曾鹏表示,儿童相关需求能直接带动社区商业、亲子服务等业态升级,而这种儿童与城市相互赋能、彼此成就的“双向友好”,才是更完整、更有生命力的儿童友好理念。

具体实践中,日常空间的全方位适配至关重要。“例如,在儿童密集区应实施交通限速、优化交叉路口设计保障儿童过街安全;城市的标识系统采用儿童易懂的视觉语言等,这些细节都体现着对儿童需求的关照。”曾鹏说。

而在商业空间的设计和运营方面,则需要设计者转变角色定位、倾听儿童需求。“我们应该更把自己当作观察者和陪伴者,尽量从孩子的视角出发,积极回应孩子们多样化、个性化的需求。”许珍珍说。

沈瑶强调,儿童友好是一个包括空间、环境、服务、权利和政策等维度的综合概念,只有全社会共同参与,既用软性服务弥补城市高层高密度发展带来的负面影响,也给孩子适度探索的空间,真正让“一米需求”被看见、被回应,才能让城市充满温度。

长江经济带生产总值占全国比重升至47.3%

本报讯(记者于灵歌)长江经济带发展是我国区域重大战略。1月5日,国新办举行新闻发布会,介绍长江经济带发展十年工作进展和成效。国家发展改革委副主任王昌林介绍,10年来,长江经济带优良水质比例从67%提升到96.5%,地区生产总值翻了一番多、占全国比重从42.2%提升到47.3%,绘就了人与自然和谐共生的中国式现代化的长江画卷。

10年来,“共抓大保护,不搞大开发”的理念在长江经济带落地生根,生态长江底色更加鲜明。通过“关、改、搬、转”近万家化工企业破解“化工围江”难题,彻底清理整治1361座非法码头,基本消除沿江地级及以上城市黑臭水体,坚定不移推进长江十年禁渔,长江干流水质由部分Ⅳ类提升到全线Ⅱ类。

在科技创新和产业创新方面,上海(长三角)国际科技创新中心和武汉、成渝地区区域科技创新中心建设持续推进,创造出“人造太阳”亿度千秒运行、靶向抗癌药等一批世界先进水平的科技成果,涌现出DeepSeek、宇树科技等一批具有国际竞争力的创新型企业,长江经济带形成了汽车制造、电子信息等一批世界级产业集群。

数据显示,10年来,长江流域132座水利工程实现联合调度;南水北调工程累计输水超840亿立方米,润泽沿线45座城市、1.95亿人;居民人均可支配收入从2.3万元提高到4.4万元、增长了91%。沿江人民不仅拥有了清洁的水源、宜居的环境、安澜的保障,也在“绿水青山”中找到了产业升级、文旅融合的“金山银山”。

下一步,国家发展改革委将编制好实施好长江经济带发展“十五五”实施方案,一体推进长江大保护三年行动计划落实,咬定青山不放松,推动长江经济带发展不断迈上新台阶。

北京拟推行交通事故伤员“无费用先救治”

本报北京1月6日电(记者赖志凯见习记者沙剑青)今天,记者从北京市公安局交通管理局获悉,北京交管部门正会同有关部门尝试在北京全市各医疗机构推行机动车交通事故伤员“无费用先行救治”举措,确保伤员在“无费用”的情况下,第一时间获得全面救治。

据悉,近年来,北京交管部门始终以群众需求为导向,扎实推进事故伤员救援救治工作,确保救助基金政策安全高效、可持续运行。同时,以救助基金保障为基础,联动多部门健全救援救治协同机制、优化流程衔接,保障事故伤员获得及时、专业、有效的救治。

2025年,全年累计受理群众救助申请2882起,同比上升26.96%,使用救助资金1.17亿元。目前,北京市救助基金已累计为9059名事故伤员提供救治保障,使用救助资金达5.15亿元。

在具体实践中,交管部门联合市卫生健康部门在交通事故伤员救援救治工作中推行联席会商、信息报送、救援救治、现场处置、交互培训、创新发展六项联动工作机制,筑牢“警医联动”工作体系。

同时,强化政策执行,确保事故伤员对救助政策“应知尽知”“应助尽助”的实施效果。将救助政策告知纳入事故办案程序,实现救助基金政策对全市伤人交通事故的100%全覆盖。交管部门还与北京全市69家交通创伤救治能力突出的医院建立深度合作,通过签订四方协议(公安交管、区卫健委、医疗机构、救助基金),推动院内全面落实“事故伤员救治绿色通道”与“救助基金救助绿色通道”。

指尖“卷浪” 匠心“连心”

(上接第1版)

“大陆的体系更精细,赛场与职场直通,为我们铺就了看得见的进阶阶梯。”徐良全的感慨道出了众多台湾选手的心声。韩再村的观察则更为深刻:“当技能等级直接转化为‘技高者多得’的职业前景,自然能吸引更多台湾技术人才跨海交流。”

需求:以“职”为桥促融合

大赛闭幕式上,一份沉甸甸的“融合礼包”新鲜出炉:新增照顾服务员、传统整复推拿、脚底按摩、男子理发、饮料调制(含调酒)等6项对台职业资格采认项目,以及台湾高山茶、小吃、糕点制作3项两岸融合专项职业能力项目。这份清单并非凭空而来,它深深植根于台胞的需求土壤。

在两岸(平潭)职业资格一体化服务中心,台胞“贴心客服”、中心工作人员王魁峰对此深有体会,“2024年我们发出美容美发类采信证书300余张,占台胞申请总量的30%。”他说。

旺盛需求也直接推动了“男子理发”成为新增采认项目。在一体化服务中心里就有一张2024年印发的、编号尾数为13的职业技能等级证书。证书认证的职业名称为电工,姓名一栏便印有“王魁峰”的名字。他告诉记者,截至目前,平潭已发放采信证书近6000本,服务台胞近万人次。

“平潭因台而设,因台而特。推动两岸人才深度融合,是我们矢志不渝的使命。”平潭综合实验区管委会二级巡视员林平说。作为全国唯一对台综合实验区,平潭以产业工人队伍建设改革为平台,深耕职业资格采信“主赛道”,打造出覆盖全国17个分中心的“直接采认、就近取证”服务网。

“产改”:铺就融合发展技能路径

从首创对台职业资格直接采信,到成为全国唯一面向台胞的技能等级评价机构,平潭的探索已为两岸怀揣“匠心”的产业工人铺就融合发展的技能路径。

“以赛为桥,以技聚心,以心促融——这是我们的初心。”在林平看来,竞赛不仅是一座竞技擂台,还将采信、竞赛、就业无缝衔接;优胜台胞直通取证,企业精准对接岗位,让人才“展示即能成就”。大赛支持单位,蚂蚁集团支付宝数字民生部职业教育华南总监张国剑透露,2026年对台职业资格采信有望上线支付宝,数字化赋能两岸职工台胞“一机在手,前程无忧”。

从发丝间的精准卷杠到男子理发纳入采信目录,从赛场上的评分表到支付宝上即将开通的“云采信”,平潭以职业资格采信为支点,撬动的是两岸产业工人队伍建设的深层改革。

当韩再村看到大陆“技高者多得”的清晰路径,当徐良全手握换来的高级工证书展翅更广阔舞台,当王魁峰带领家人在平潭海滩参与公益清洁——这些细小的浪花,正汇聚成两岸融合的澎湃潮涌。平潭综合实验区党工委党群工作部部长潘勇杰在接受《工人日报》记者采访时表示:“以技能为笔,以奋斗为墨,在两岸融合发展的蓝图中书写共赢篇章。”



1月6日,观众在河北省群众艺术馆参观“大美河北 欢乐春节”非遗主题展览。

日前,“大美河北 欢乐春节”非遗主题展览在河北省群众艺术馆开展。本次展览围绕年景、年味、年俗、年游四大板块,采用“沉浸式场景搭建+实物展示+传承人展演+互动体验”模式,为观众呈现独具特色的河北非遗年俗新场景。展览持续至2026年3月3日。新华社发(陈其保 摄)

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

(新华社上海1月6日电)