

# 2020 中国企业商业保险与健康 管理福利 调研报告

## 中国企业商业保险与健康 管理福利

### 调研报告

# 关于我们

---

 **关爱通研究院**  
思考 | 洞察 | 分享

## 中智关爱通旗下 专业人力资源前沿研究和数据洞察中心

关爱通研究院秉持“思考·洞察·分享”的核心理念，依托关爱通在人力资源行业有深刻理解、丰富经验的咨询顾问，聚焦人力资源行业热点话题，致力于市场、政策等前沿信息的洞察与思考，定期开展调研并分享成果，助力企业实现对组织和员工的健康、良性、可持续发展。截至2019年底，关爱通研究院已连续5年为中国最有温度的雇主品牌评选活动“ $\alpha$ 优质职场”提供专业评审意见。

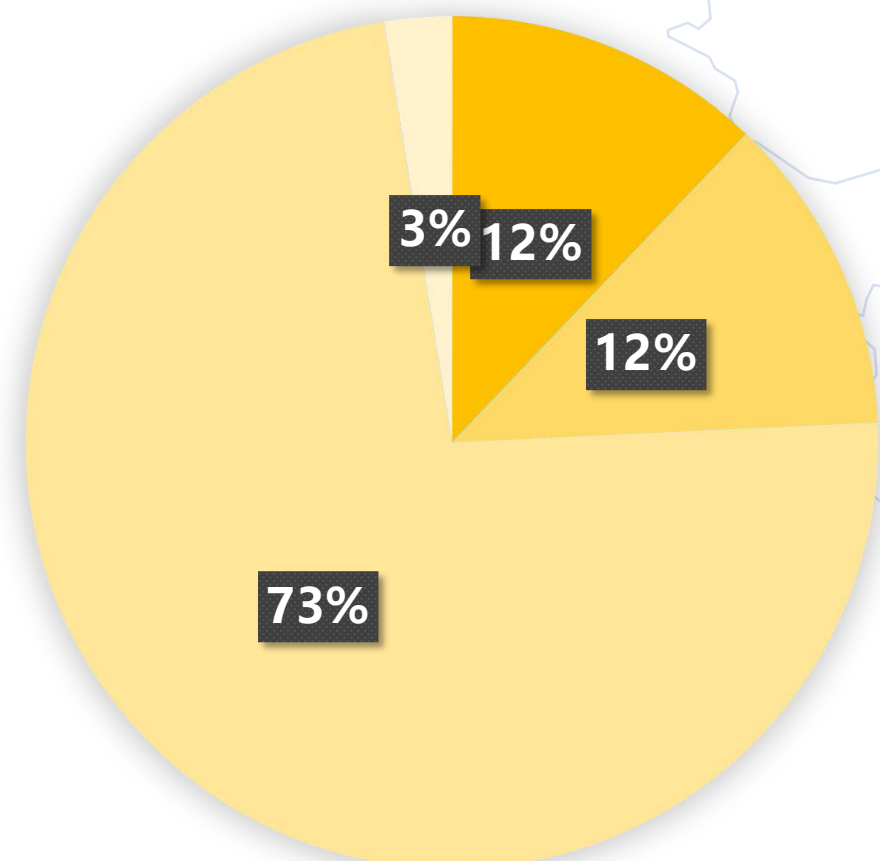
关爱通研究院长期致力于福利领域研究及前沿趋势探索，每年面向全国范围的企业开展福利深度调研并发布白皮书。



# 样本说明

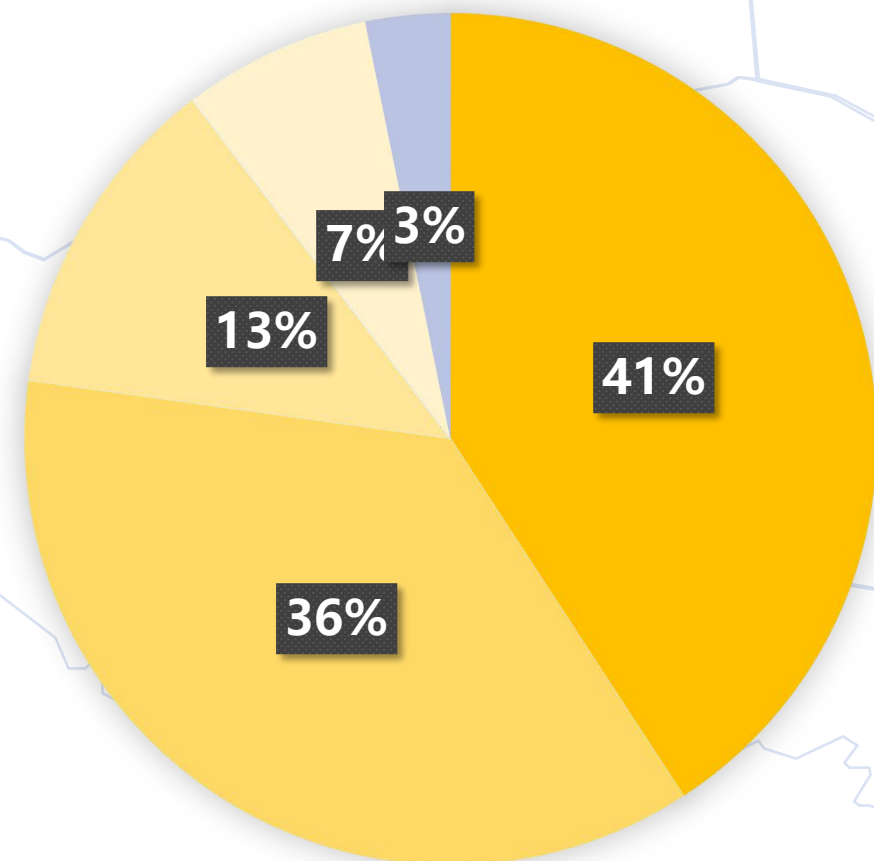
本项调研共收集到有效样本907份，即N=907。

### 企业性质分布



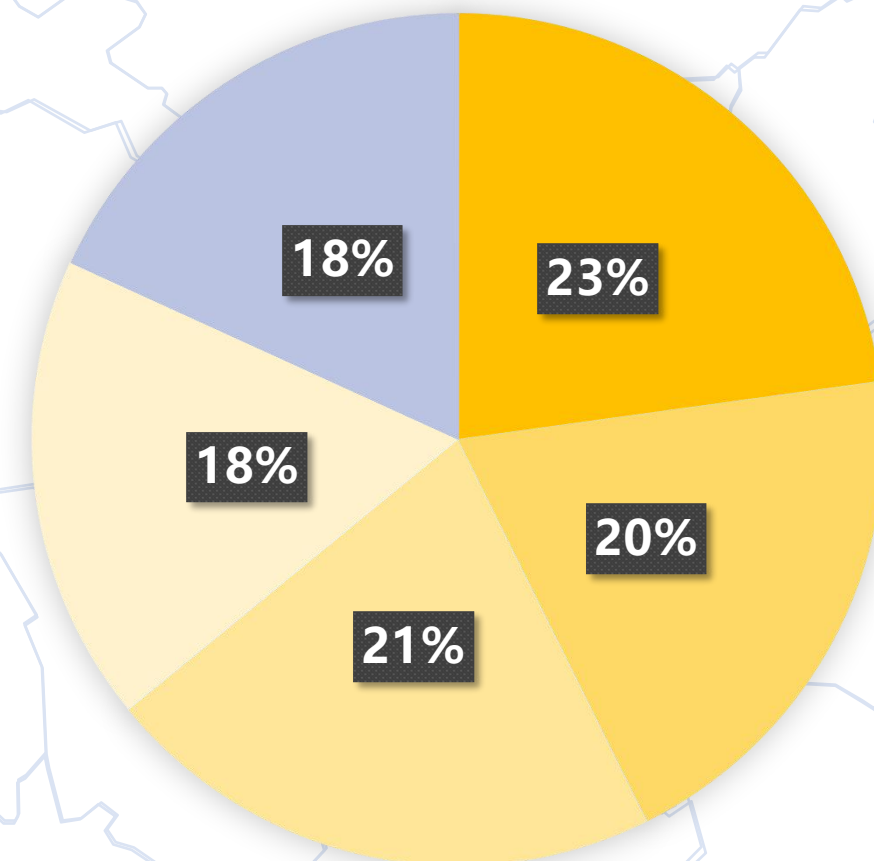
- 外企/合资企业、代表处
- 国有及国有控股企业
- 民营、私营企业
- 其他

### 企业规模分布



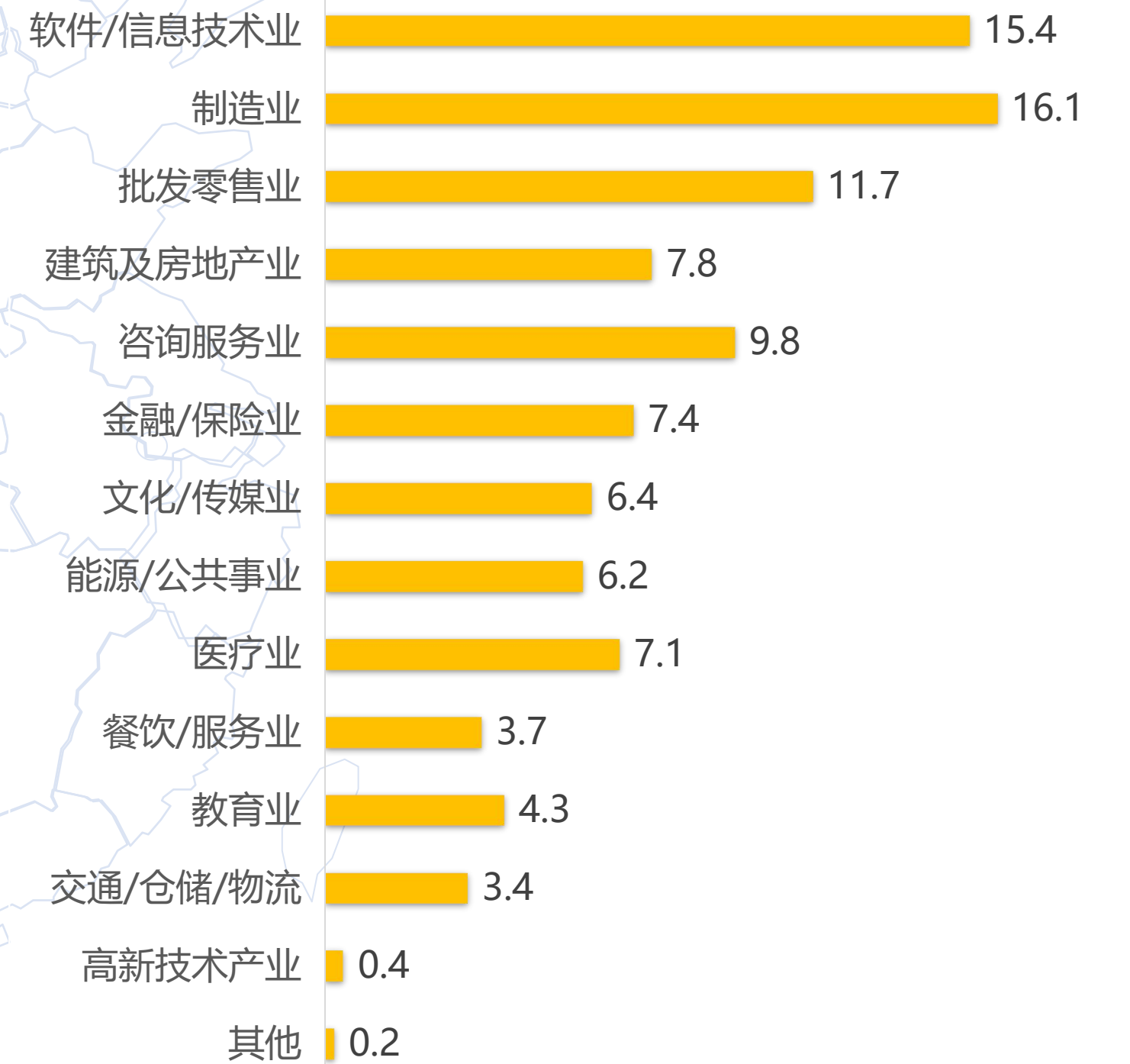
- < 100人
- 100-500人
- 501-1000人
- 1001-5000人
- > 5000人

### 企业区域分布



- 华北
- 华东
- 华南
- 中部
- 西部

### 企业行业分布

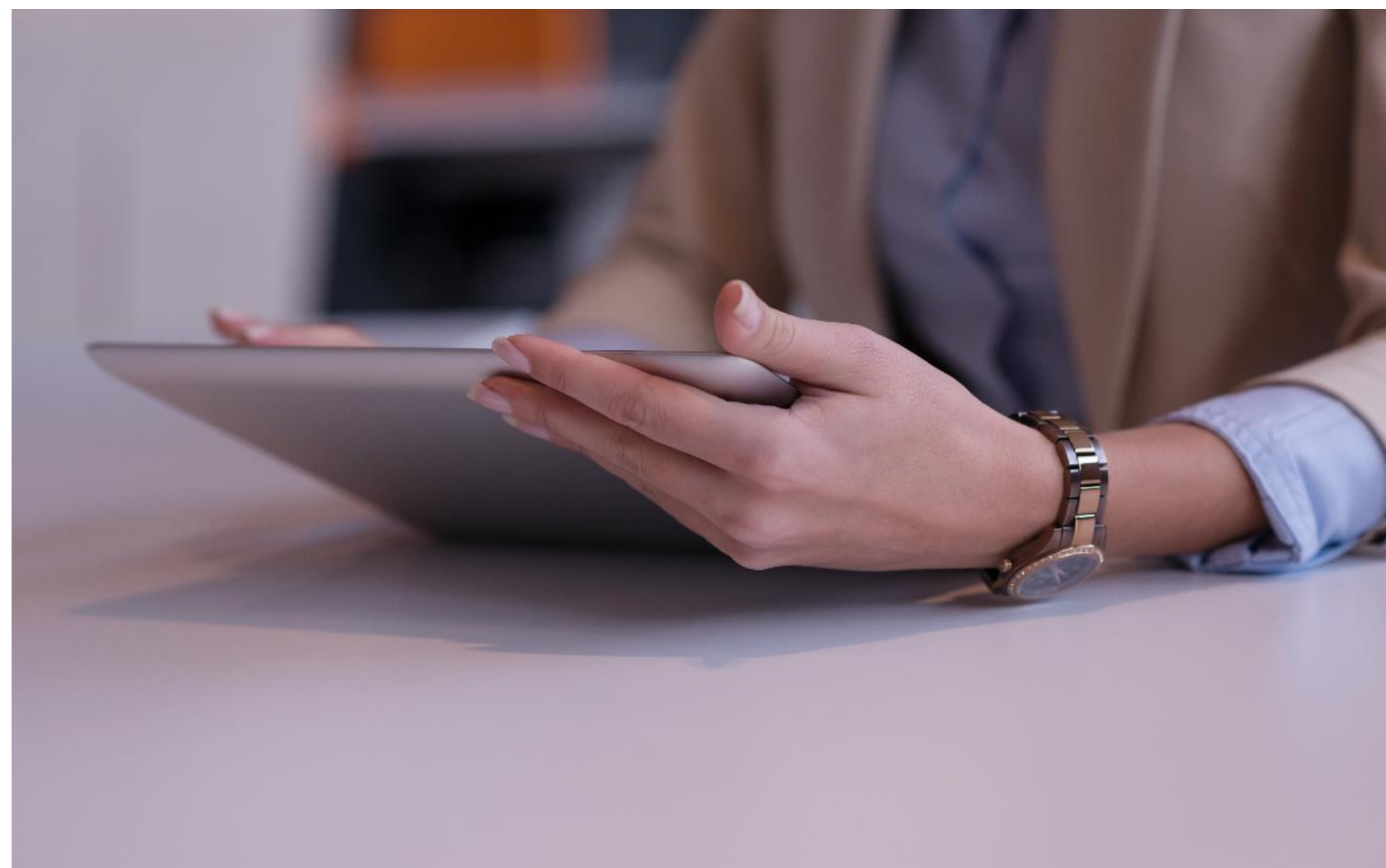


# 目录

## CONTENT

- 01 主要发现
- 02 企业健康管理概况
- 03 商业保险实施情况
- 04 体检福利实施情况
- 05 EAP实施情况

# 01 主要 发现

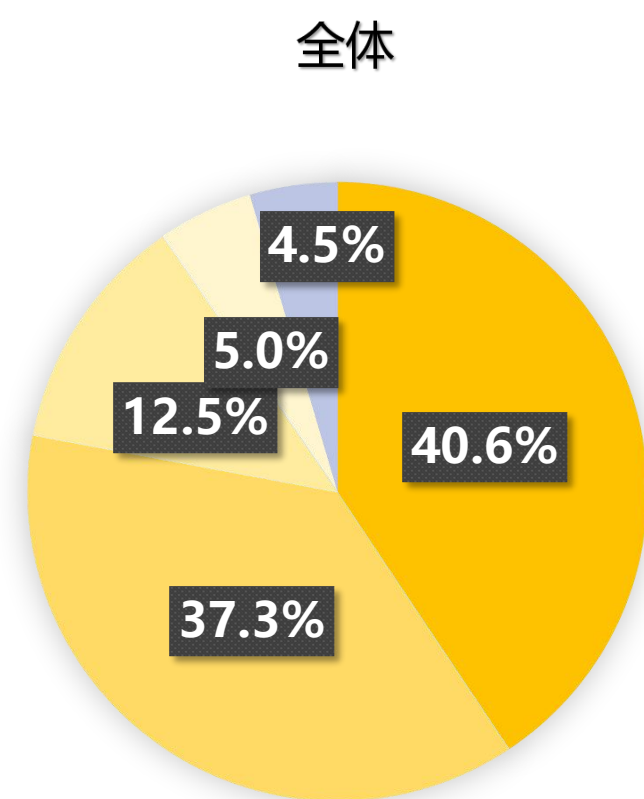


# 发现一

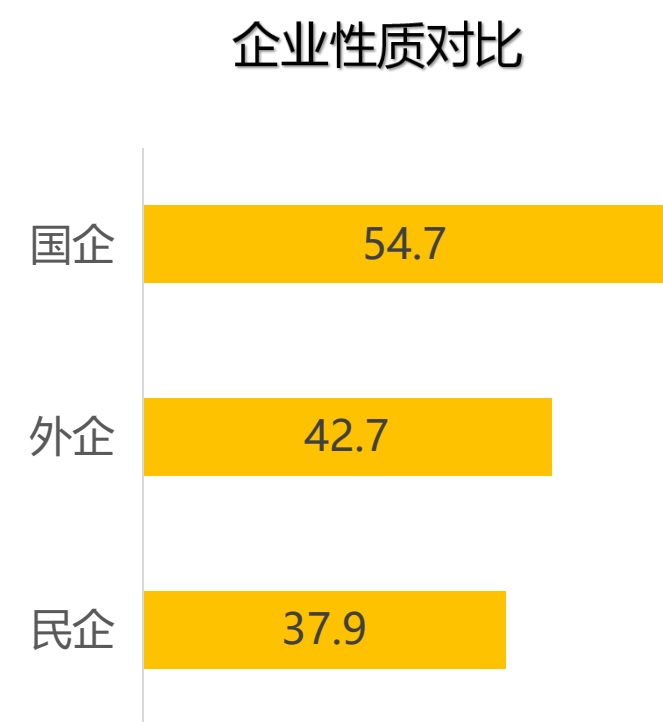
## 对员工健康状况较为关注的企业不到一半

- 总体情况来看，仅40.6%的企业管理层较为重视员工健康状况，37.3%的企业管理层对员工健康问题偶有关注，还有约2成企业对员工健康问题不太关注，中国企业对员工健康的重视度整体较低；
- 不同性质企业来看，国企重视度较高，但仍有较大提升空间，民企重视度最低，外企稍好于民企；
- 分行业来看，医疗业、金融/保险业、能源/公共事业对员工健康问题重视度较高。

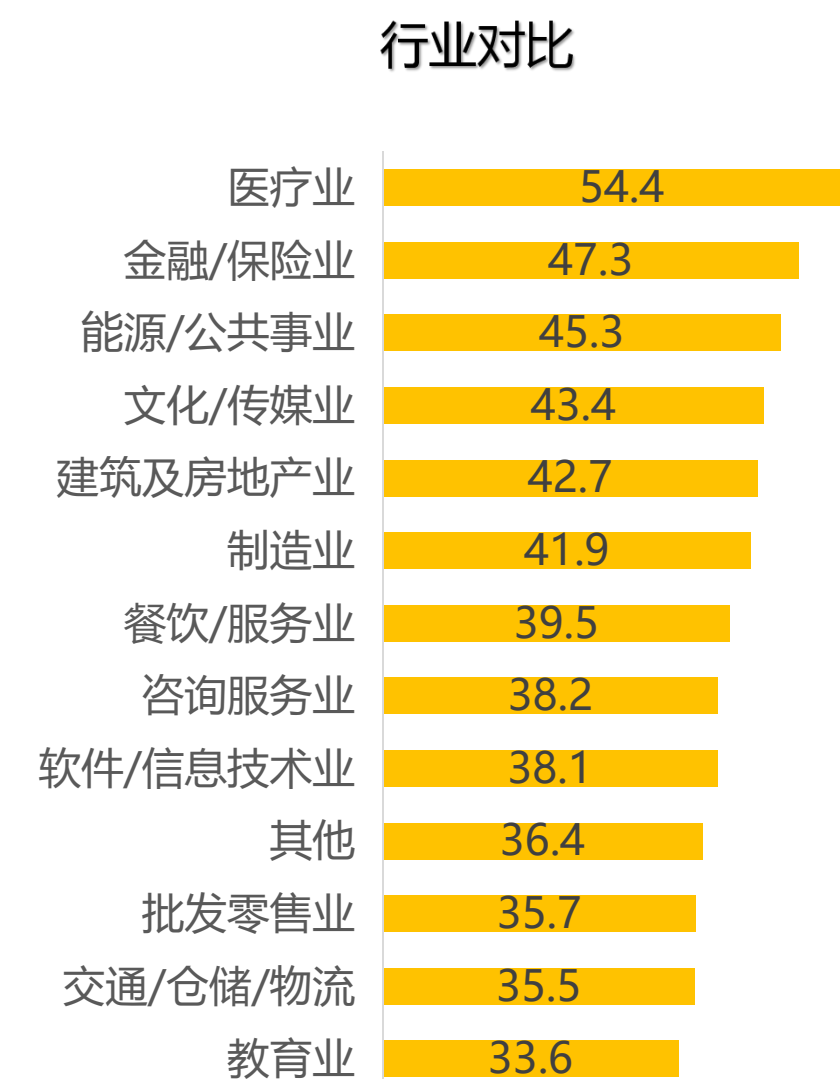
管理层对员工健康状况关注度



- 较为重视员工的健康状况
- 偶有关注员工健康状况相关的问题或议题
- 还未曾关注员工健康状况相关问题或议题
- 对员工当下和未来的健康状况不太关注
- 说不清楚



- 较为重视员工的健康状况



- 较为重视员工的健康状况

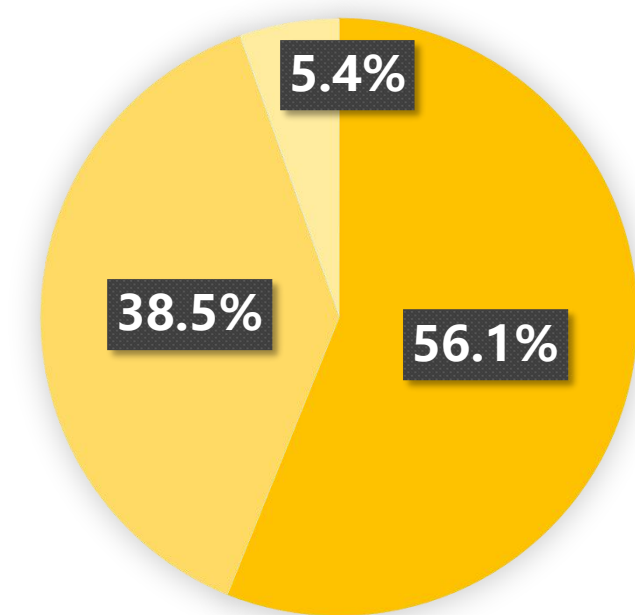
## 发现二

# 56%的企业表示面临员工健康问题引发的困扰

## 最突出困扰是工作效率下降

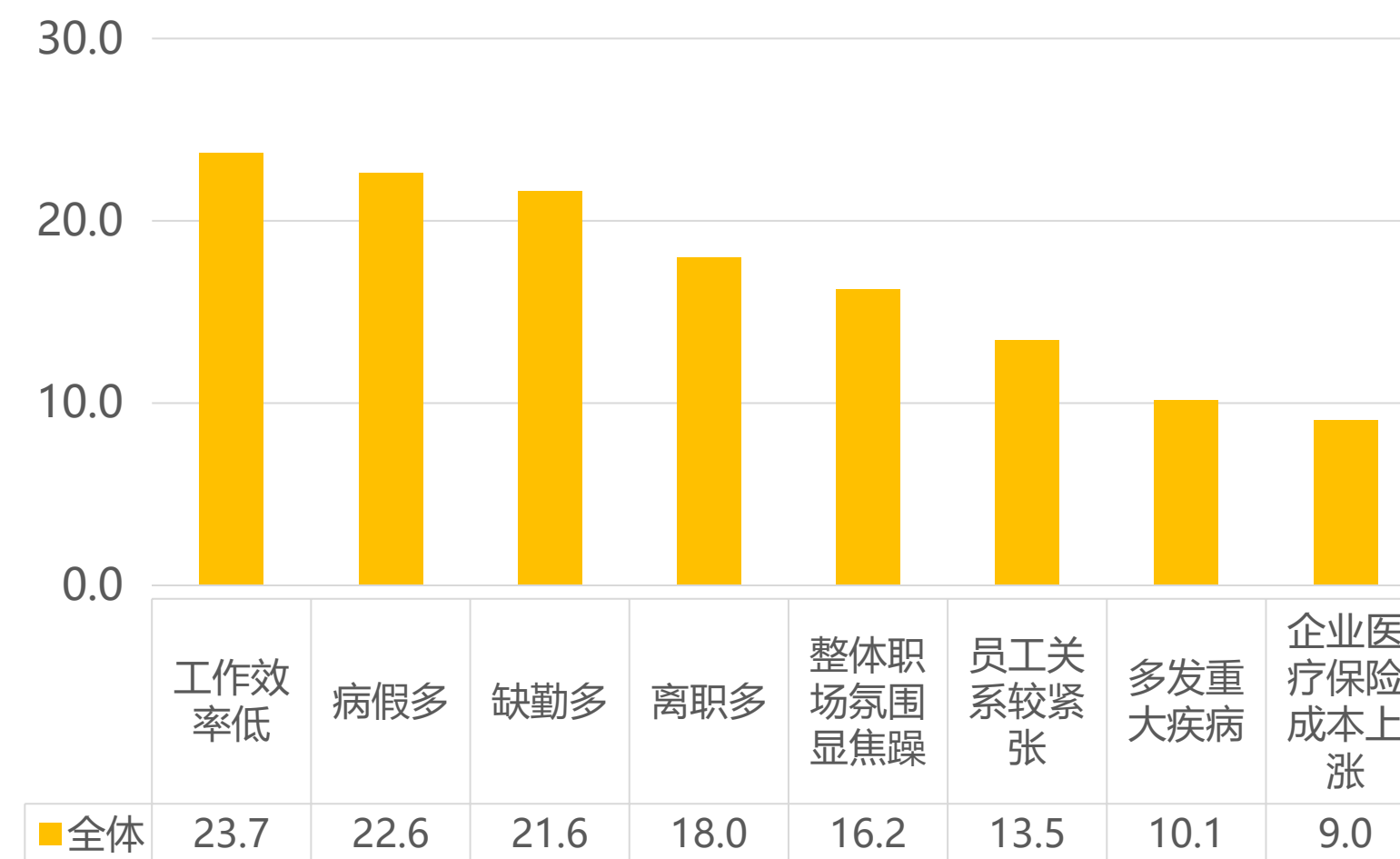
- 56.1%的企业表示正面临员工不良身心健康状况引发的一些困扰；
- 员工不良身心健康状况会给企业造成工作效率下降、人才流失、职场氛围焦躁、医疗保险成本上升等诸多不良影响，调研显示，其中最直接、最突出的影响就是工作效率的下降（病假/缺勤情况包含在内），而低效工作带给企业的损失是巨大的；其他影响中，人才流失的问题也比较突出；
- 近4成企业表示没有因员工健康问题引发组织困扰，但不排除这里面有这样一部分企业：因对员工健康问题不够关注或在企业健康评估方面做得不足，而没有意识到员工健康问题正给组织带来困扰。

### 是否因员工健康问题 引发组织困扰



■ 是 ■ 否 ■ 不清楚

### 具体引发的组织困扰





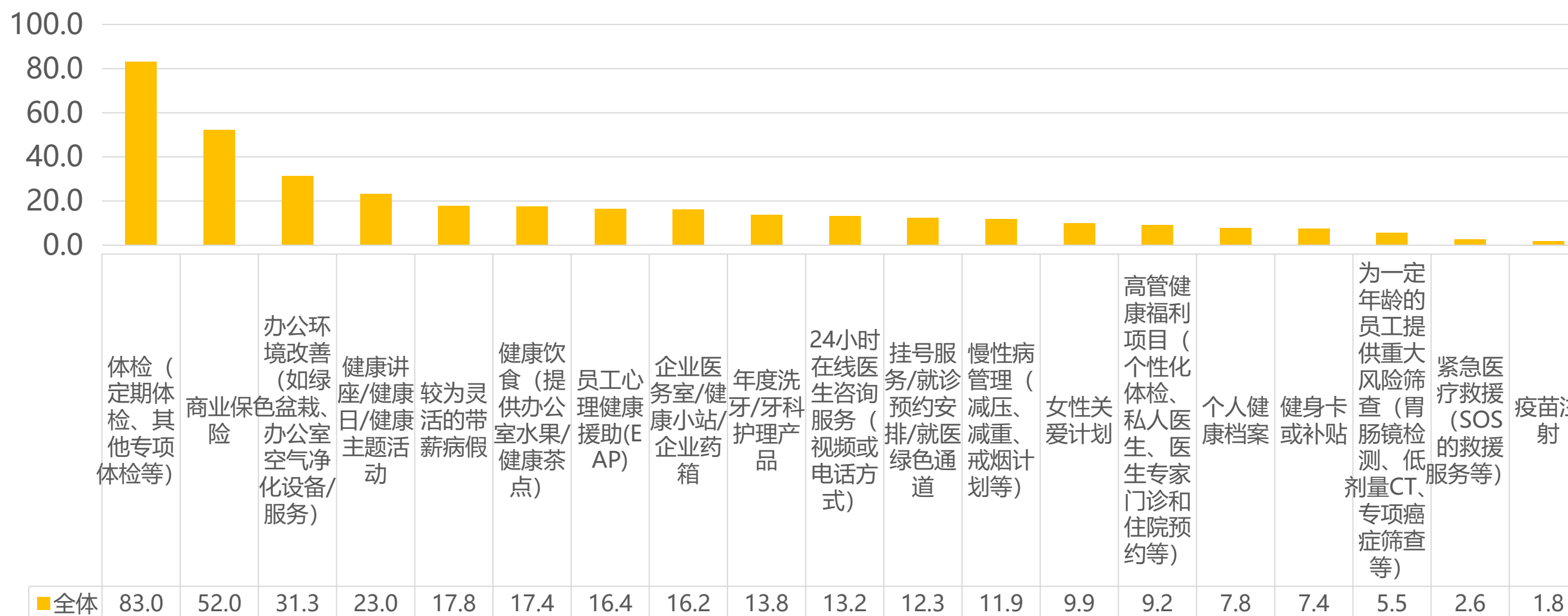
# 中国企业 商业保险与健康管理 实施概况

## 发现三

### 企业健康管理以体检、商业保险为主，虽然硬核，但“贴心度”不够

- 大部分企业施行健康类福利是从体检起步，因此体检福利覆盖率最高，达到83%，随着企业和员工健康风险防范意识的上升，商业保险也逐渐成为企业健康管理的重要手段，目前施行率达到52%，排在第二；
- 体检、保险福利对员工的健康预防和诊治而言是最实际的，最契合员工需求，加之企业施行这两种健康福利还有一个重要的原因——拉升薪酬福利水平，因此会将健康预算大部分或全部投入到这两项上面，这也导致一个问题就是企业在其他一些更贴心的健康项目上的投入明显不足，如办公环境改善、健康主题活动、带薪病假、办公室健康饮食、女性关爱计划等等；而这些健康措施会比前两项更具“温度”，更能传递企业“在乎员工健康”这样的讯息，从而为企业赢得宝贵的人心。

企业健康类福利开展情况







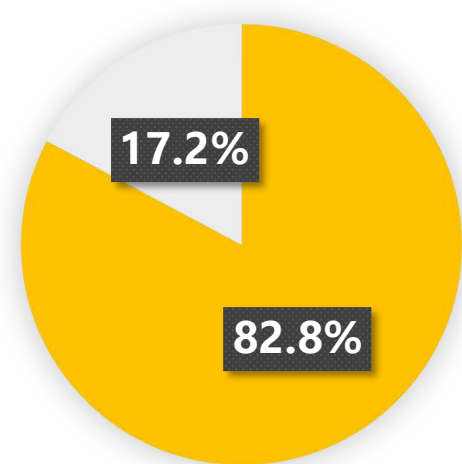
# 中国企业 商业保险与健康管理 实施概况

## 发现四

### 体检、商业保险福利在覆盖对象和弹性选择方面均有较大提升空间

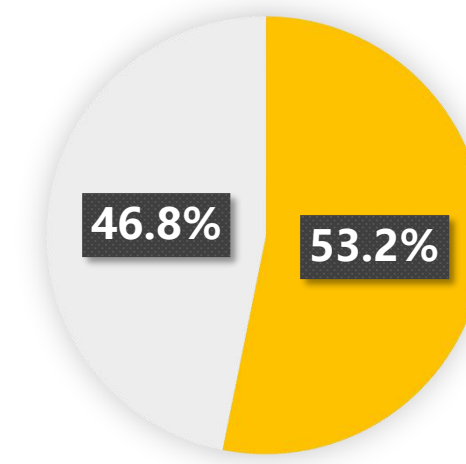
- 体检福利面向全员开展的情况更好一些，提供商业保险的企业中，有17.2%的企业仅有部分员工可以享受商业保险福利；
- 弹性选择主要指为员工提供菜单式福利选择且部分情况下可以涵盖到员工家属，调研显示，开展商业保险或体检福利的企业中都有将近一半尚未提供弹性选择，福利延伸至员工家属方面，商业保险表现更好一些，但仍有较大提升空间。

#### 商业保险覆盖对象



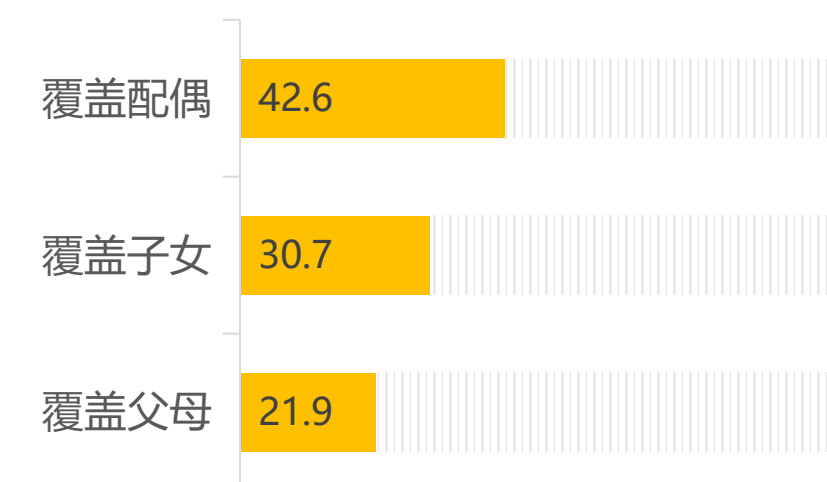
■ 覆盖全员 ■ 覆盖部分员工

#### 商业保险是否提供弹性选择

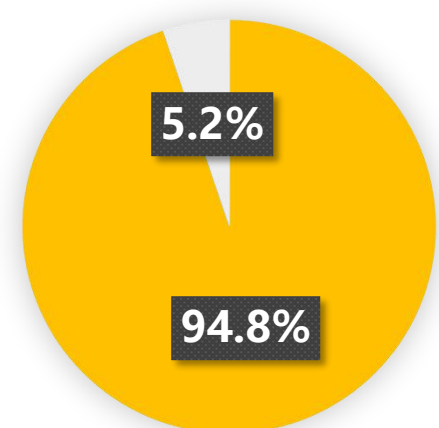


■ 提供 ■ 不提供

#### 弹性选择覆盖员工家属的情况

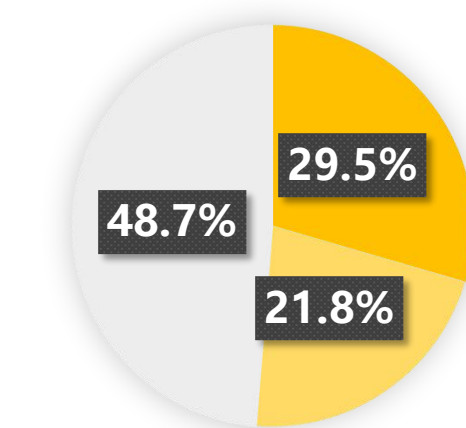


#### 体检福利是否覆盖全员



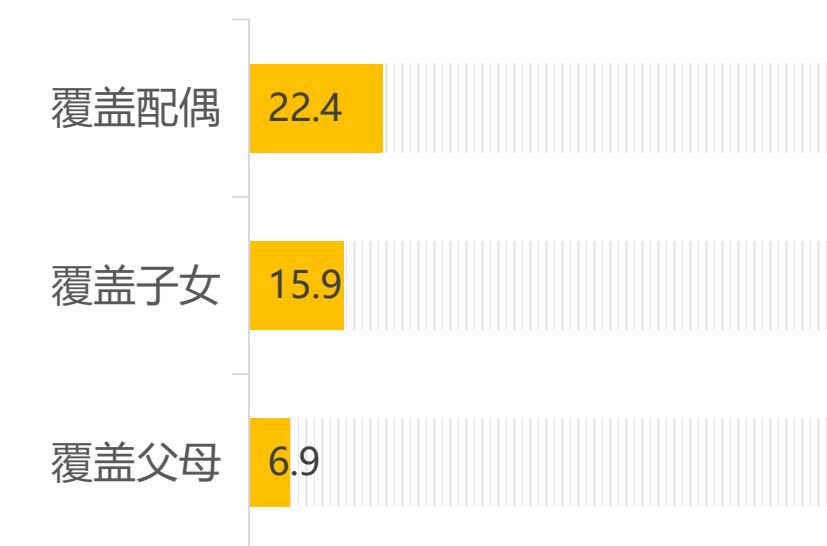
■ 覆盖全员 ■ 覆盖部分员工

#### 是否提供员工自费选择的体检升级计划或体检加项包



■ 是，仅限员工本人  
■ 是，涵盖员工及其家属  
■ 否

#### 体检福利覆盖员工家属的情况





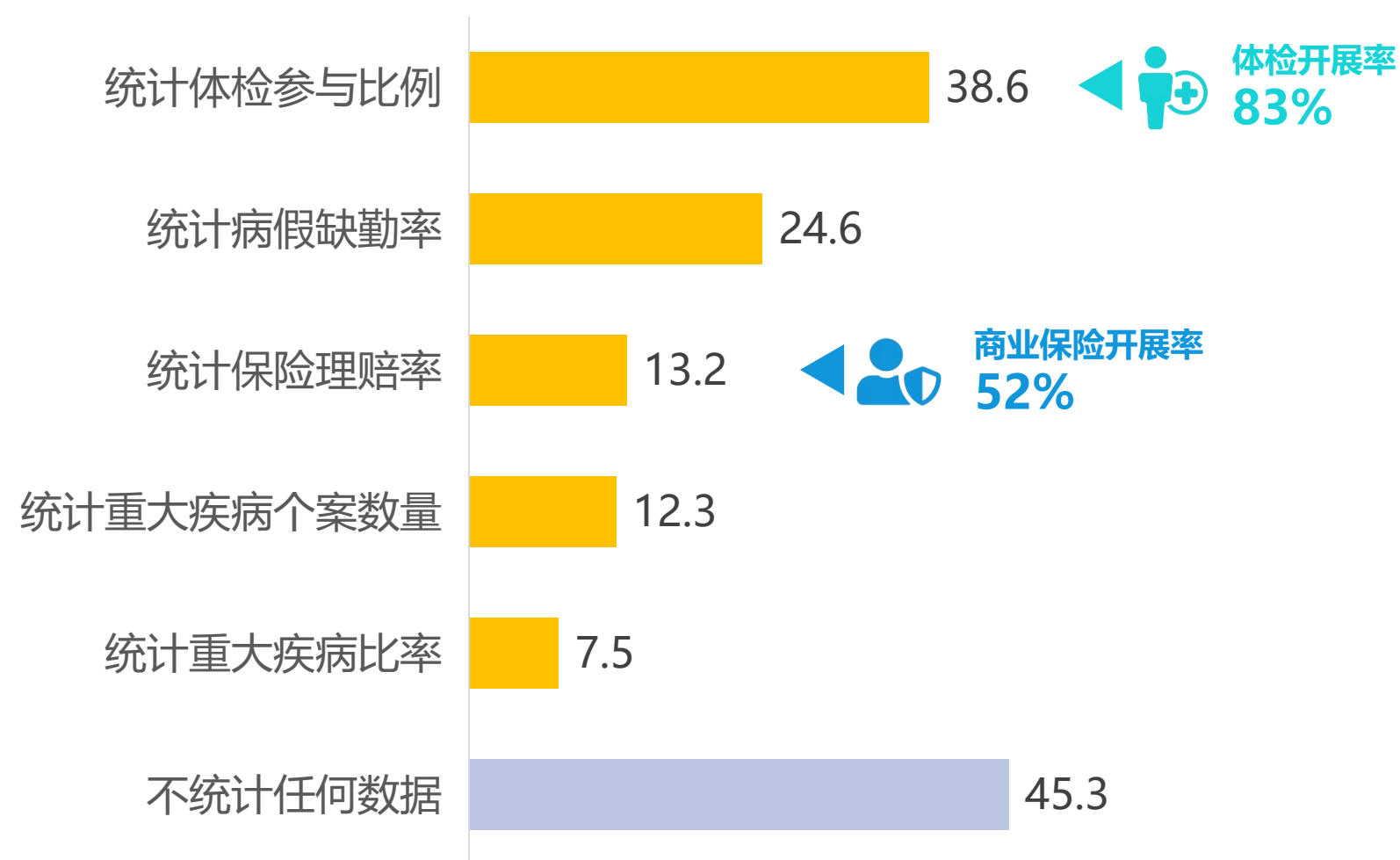
# 中国企业 商业保险与健康管理 实施概况

## 发现五

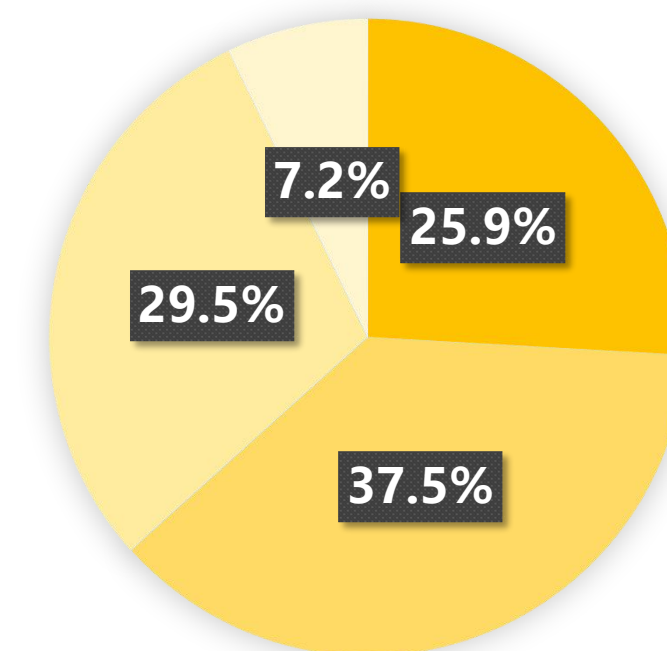
### 企业对健康数据利用不足，导致健康管理有效性难把控，福利投入有所浪费

- 完全不统计任何健康数据的企业有45.3%，这部分企业开展健康管理更多是出于提升薪酬福利竞争力的目的，因此对反映员工健康状况和企业健康风险的指标不是很关注；
- 健康数据中，企业统计较多的是体检参与比例和病假缺勤率，对保险相关数据的关注度有所不足，远低于体检和商业保险的开展率；
- 统计了健康数据的企业中，又有36.7%的没有将健康数据用于新一轮福利决策的参考，对健康数据利用不足，导致新一轮健康预算分配和健康项目配置存在不合理的地方，福利投入造成浪费。

#### 健康数据统计情况



#### 健康数据对福利决策的影响



- 有，会根据全部数据做出相应的调整举措
- 有，会针对部分数据做出相应的调整举措
- 没有，但期待能用于指导、优化方案或项目
- 没有，觉得这些数据没有用



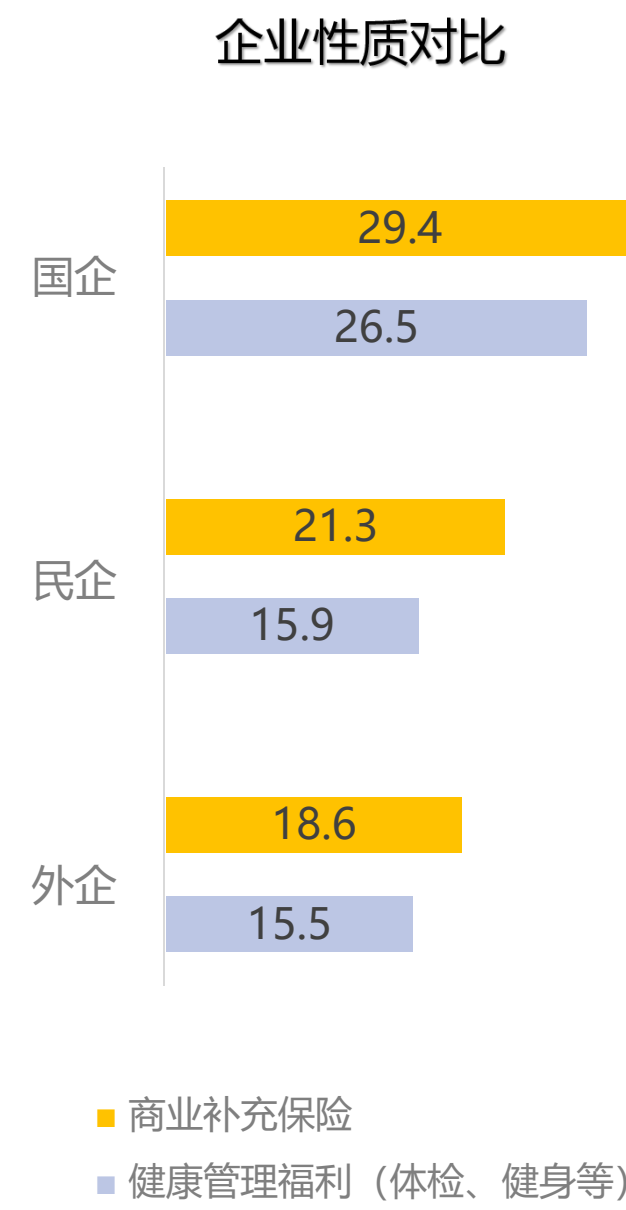
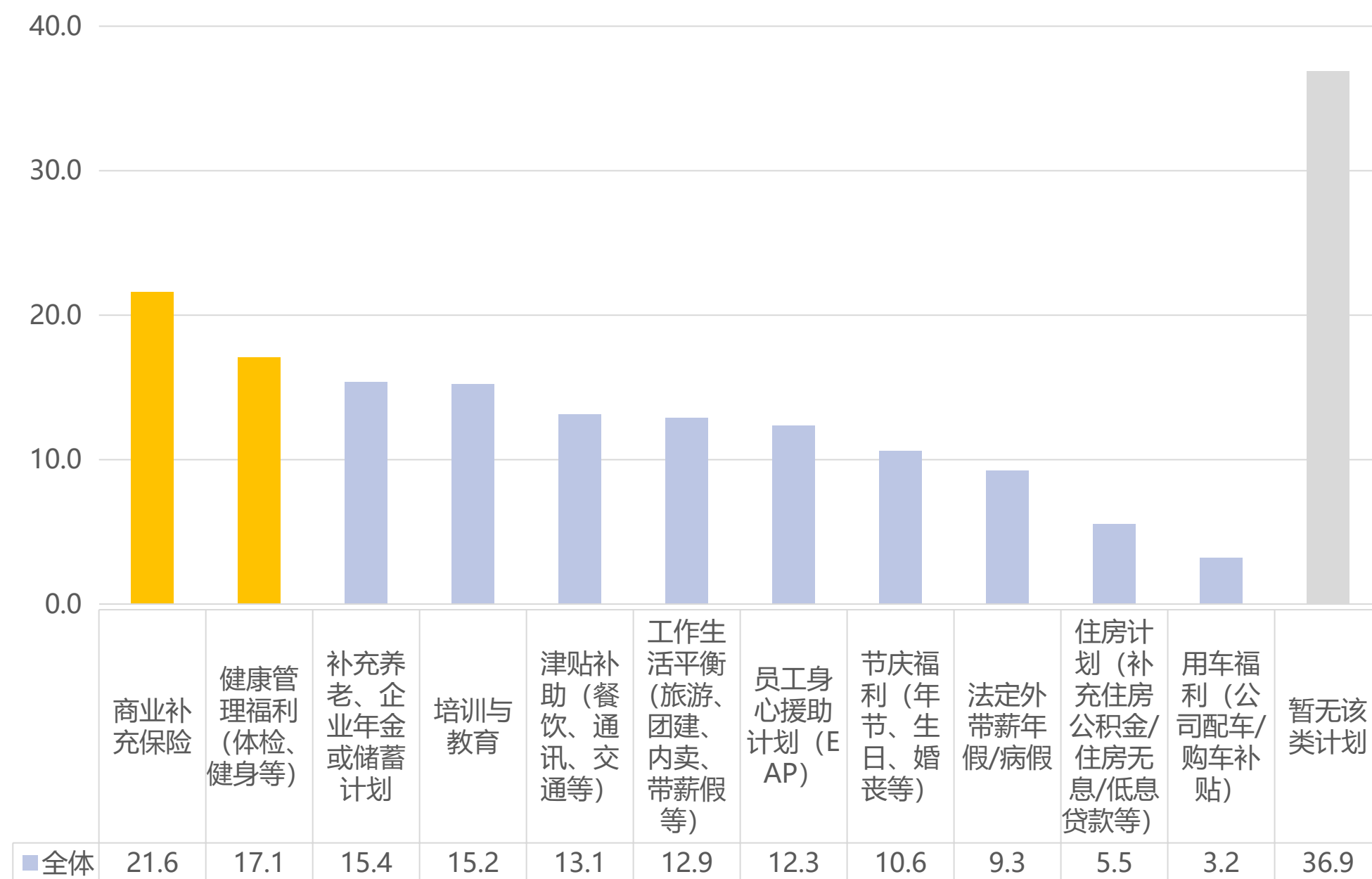
# 中国企业 商业保险与健康管理 未来趋势

## 趋势一

### 商业保险和健康福利在企业未来会加大投入的项目中最受关注，增量主要在国企和民企

- 6成以上的企业表示未来两年会增设福利项目或加大福利投入，企业关注的福利项目虽各有不同，但总体而言，对商业补充保险和健康管理福利的倾向性最高；
- 此外，我们也明确感受到一些外部因素的推动：团险市场本身在快速发展，产品、解决方案可选择性多，线上线下服务能力提升较快，使得企业开展商业保险的门槛不断降低，推动了商业保险福利的普及；
- 从企业性质来看，商业保险和健康福利的增长需求主要来自于国企，其次是民企，外企增幅较小。

未来两年内企业会增设或加大投入的福利项目

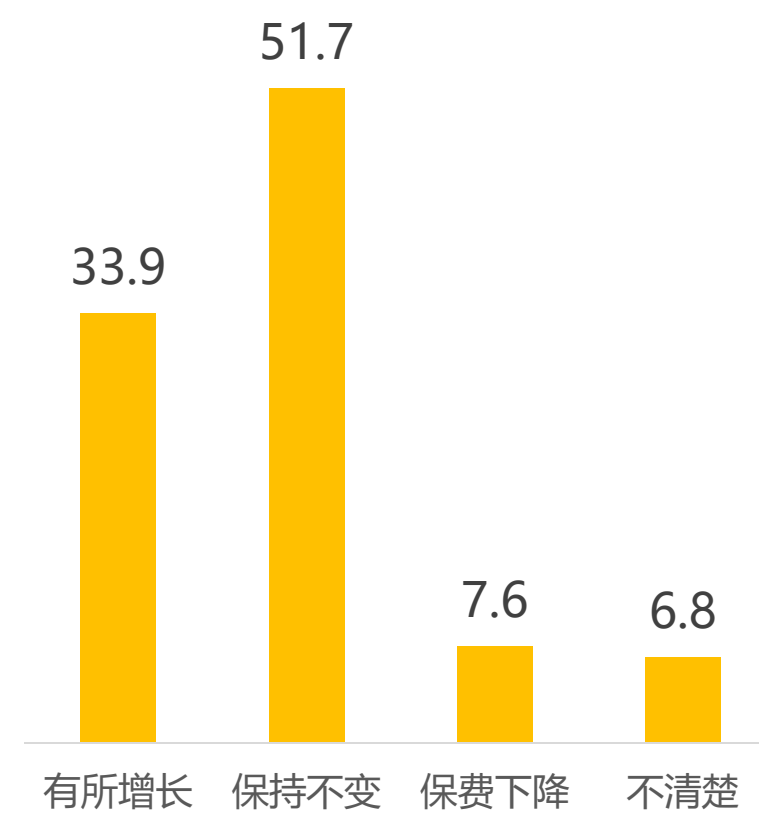


# 趋势二

## 企业商业保险预算趋势：5成保持不变，3成有所增长

- 从预算趋势来看，保费相较上年保持不变的情况是主流，这部分企业占到51.7%，企业保费有所增长的企业占比33.9%，也有7.6%的企业保费下降；
- 企业保费增加可能出于以下原因：员工人数增长、保险项目或赔付范围增加，还有一个比较被动的因素，即企业上年保险赔付率升高导致保险公司上涨保费；
- 商业保险投入的成本一般而言要高于其他福利项目，因此企业非常关注成本把控，在选择保险供应商的时候对性价比考量较多。

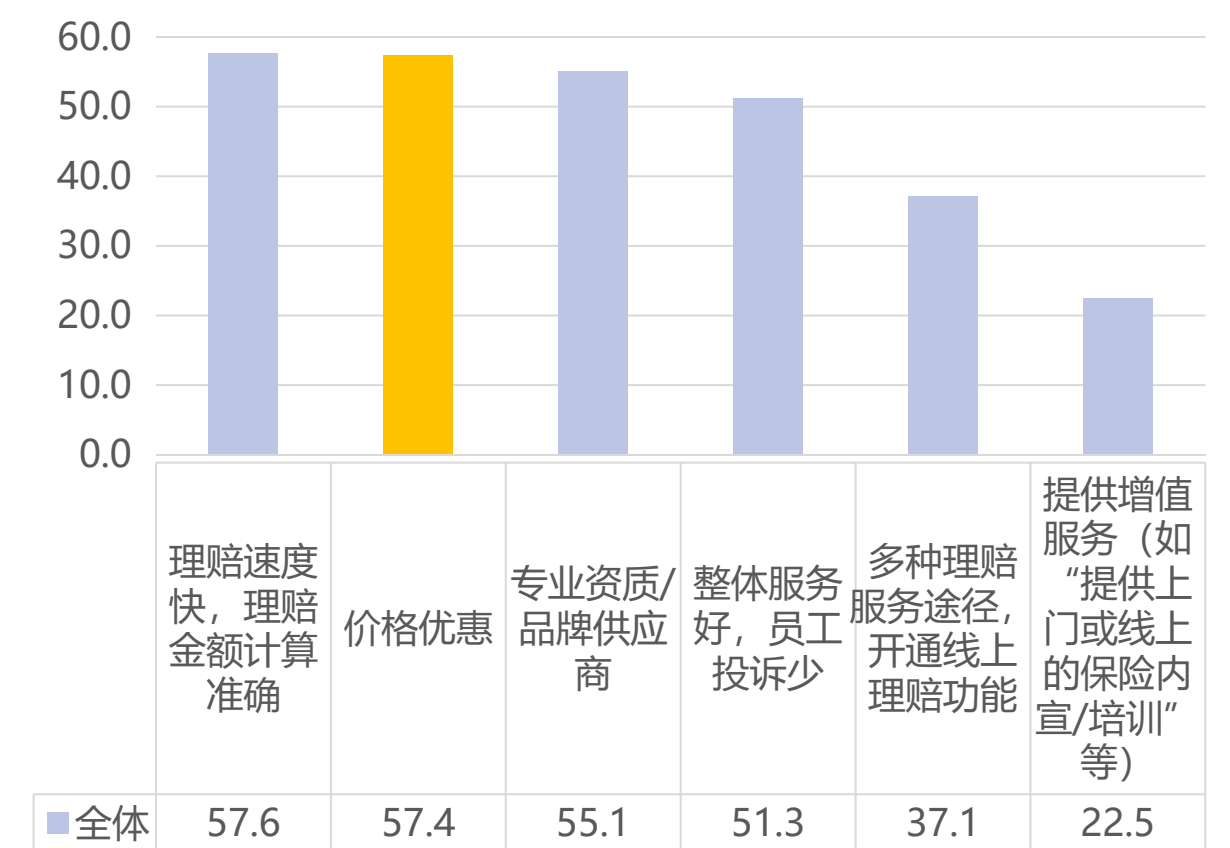
保险预算相较上年变化情况



预算情况



选择商业保险供应商主要考量的方面



## 趋势三

# 受新冠疫情影响，企业对健康管理重视度上升， 对员工心理健康状况关注度上升

- 新冠疫情无疑是企业健康管理的一个意外推力，调研显示，在后疫情阶段的企业复工复产过程中，36.8%的企业新增了诸如口罩发放、复工心理咨询热线这样的员工关怀举措，对员工心理健康的关注可能达到历史最高；21.2%的企业福利策略或预算向员工健康方面倾斜，20.4%的企业在发放实物福利时会偏向健康/医护类；对企业风险防御意识提升也有明显助力，17.6%的企业迅速为员工投保了疫情险，进一步规避了企业在疫情中可能产生的损失。



**36.8%**

的企业

**增加企业关怀举措**

(如口罩发放、复工心理咨询热线等)



**21.2%**

的企业

**福利策略或预算**

**向员工健康项目或措施倾斜**



**20.4%**

的企业

**福利实物发放品类**

**偏向健康/医护类**



**17.6%**

的企业

**为员工提供**

**疫情险**

# 趋势四

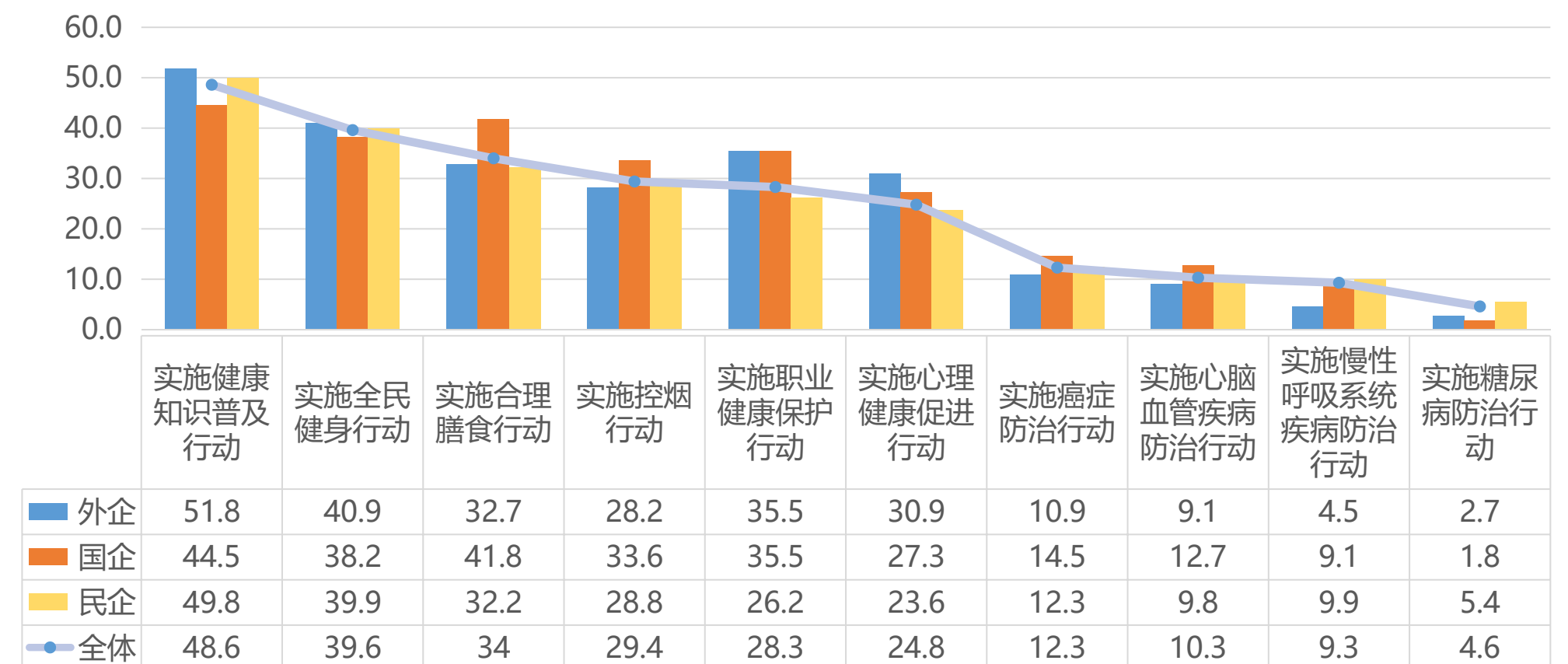
## 国家“健康中国”政策号召中，企业未来倾向结合的方向有健康知识普及、全民健身行动、合理膳食行动

- 从宏观环境来看，国家“健康中国”战略不断深入推进，对企业健康管理发展方向也有指导意义；
- 国家“健康中国”政策号召中，企业未来健康管理倾向结合的方向有健康知识普及、全民健身行动、合理膳食行动；
- 不同性质企业存在一定差异，国企对合理膳食、控烟、癌症防治、心脑血管疾病防治的关注高于外企和民企；外企对职业健康和心理健康保护关注度高；民企相对比较中规中矩，更青睐健康知识普及、健身行动等较为常规的做法。

### “健康中国”战略行动部署

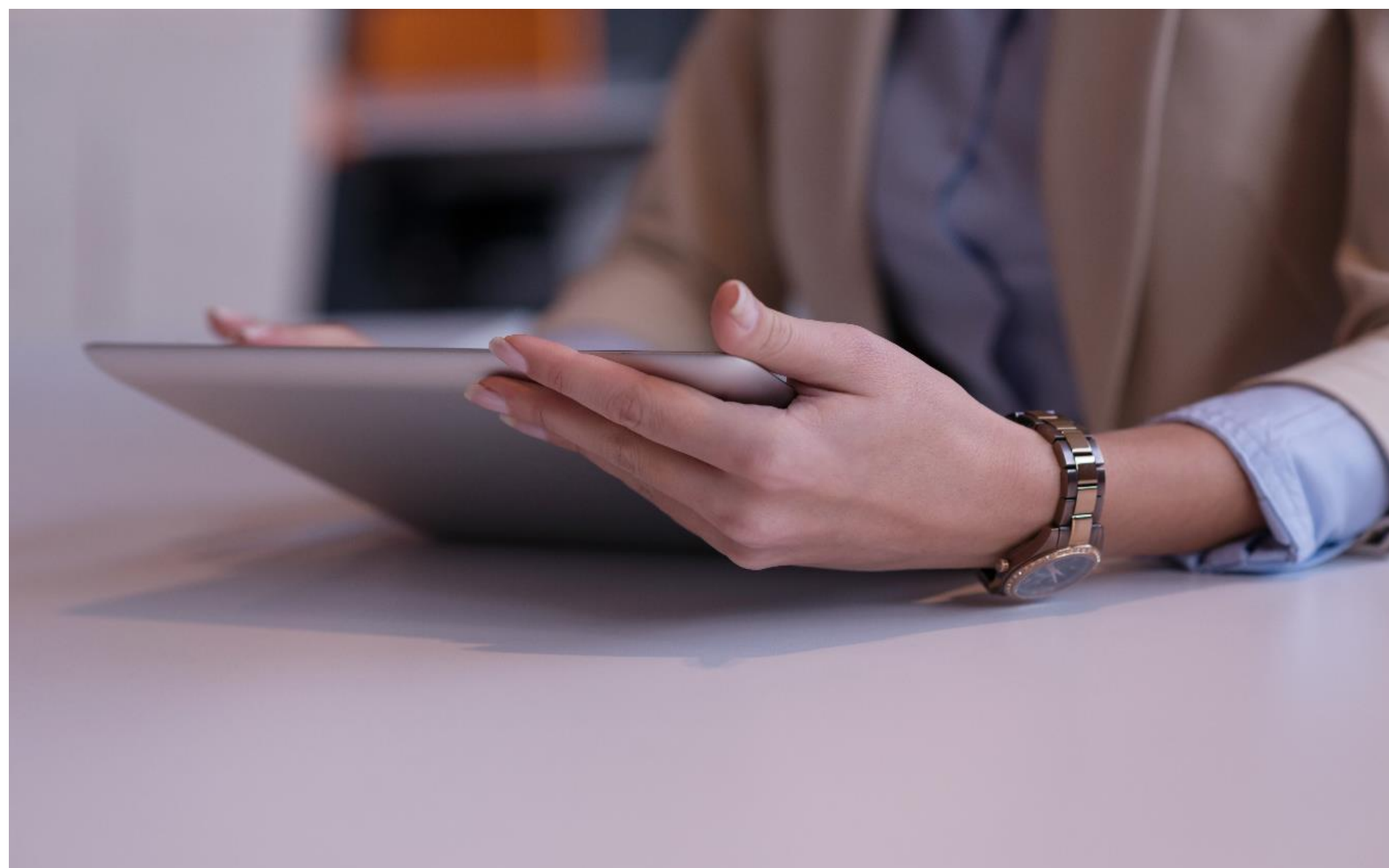
- 2016年10月，中共中央、国务院印发了《“健康中国2030”规划纲要》。
- 2019年7月15日，国务院印发《国务院关于实施健康中国行动的意见》。《意见》强调，国家层面成立健康中国行动推进委员会，制定印发《健康中国行动（2019 - 2030年）》。
- 2019年7月15日，国务院办公厅印发《健康中国行动组织实施和考核方案》。《方案》提出，建立健全组织架构，依托全国爱国卫生运动委员会，成立健康中国行动推进委员会。

### 国家“健康中国”政策号召中 企业健康管理未来倾向结合的方向



# 02

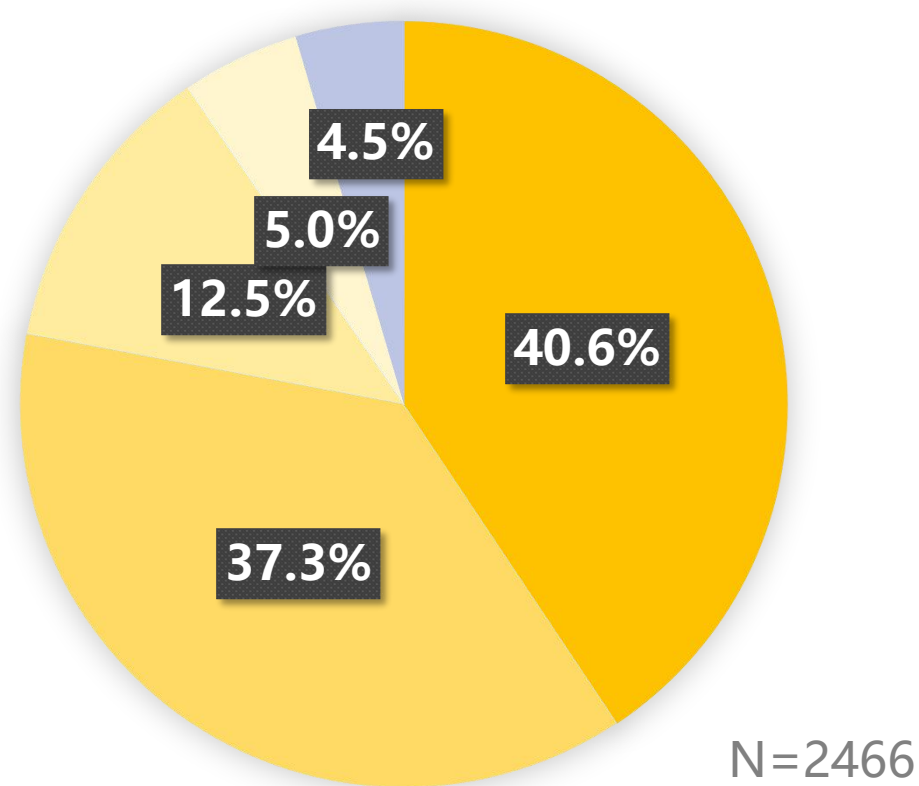
## 企业健康管理概况



## 管理层关注度

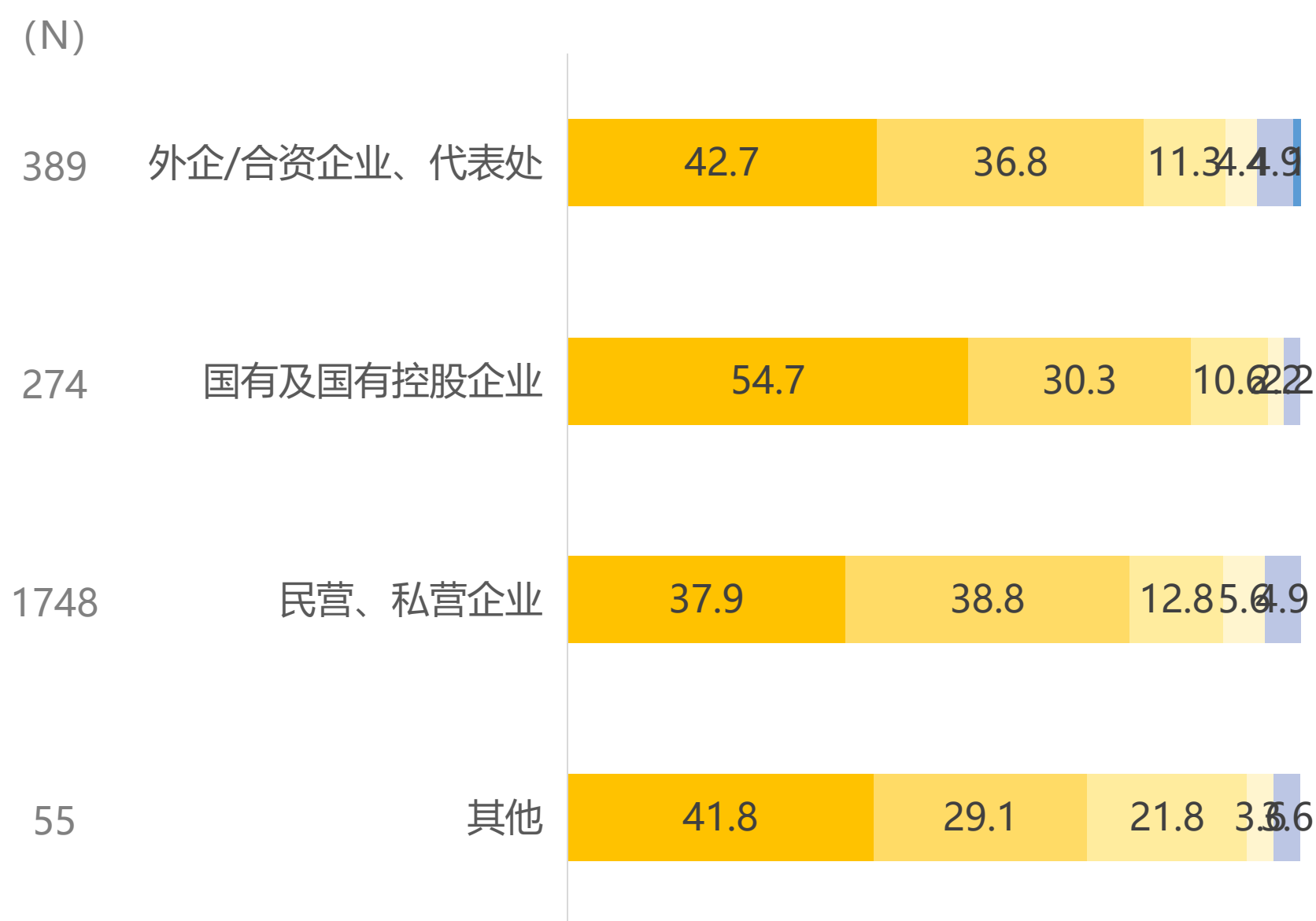
- 调研显示，40.6%的企业管理层较为重视员工健康状况，37.3%的企业管理层对员工健康问题偶有关注，还有约2成企业对员工健康问题不太关注；
- 不同性质企业来看，民企重视度相对较低，外企的表现稍好于民企，但跟国企还有一定差距，国企本身也有较大提升空间；
- 不同规模来看，100人以下企业管理层对员工健康问题关注度最低，1001-5000人企业管理层对员工健康问题有所忽视。

全体

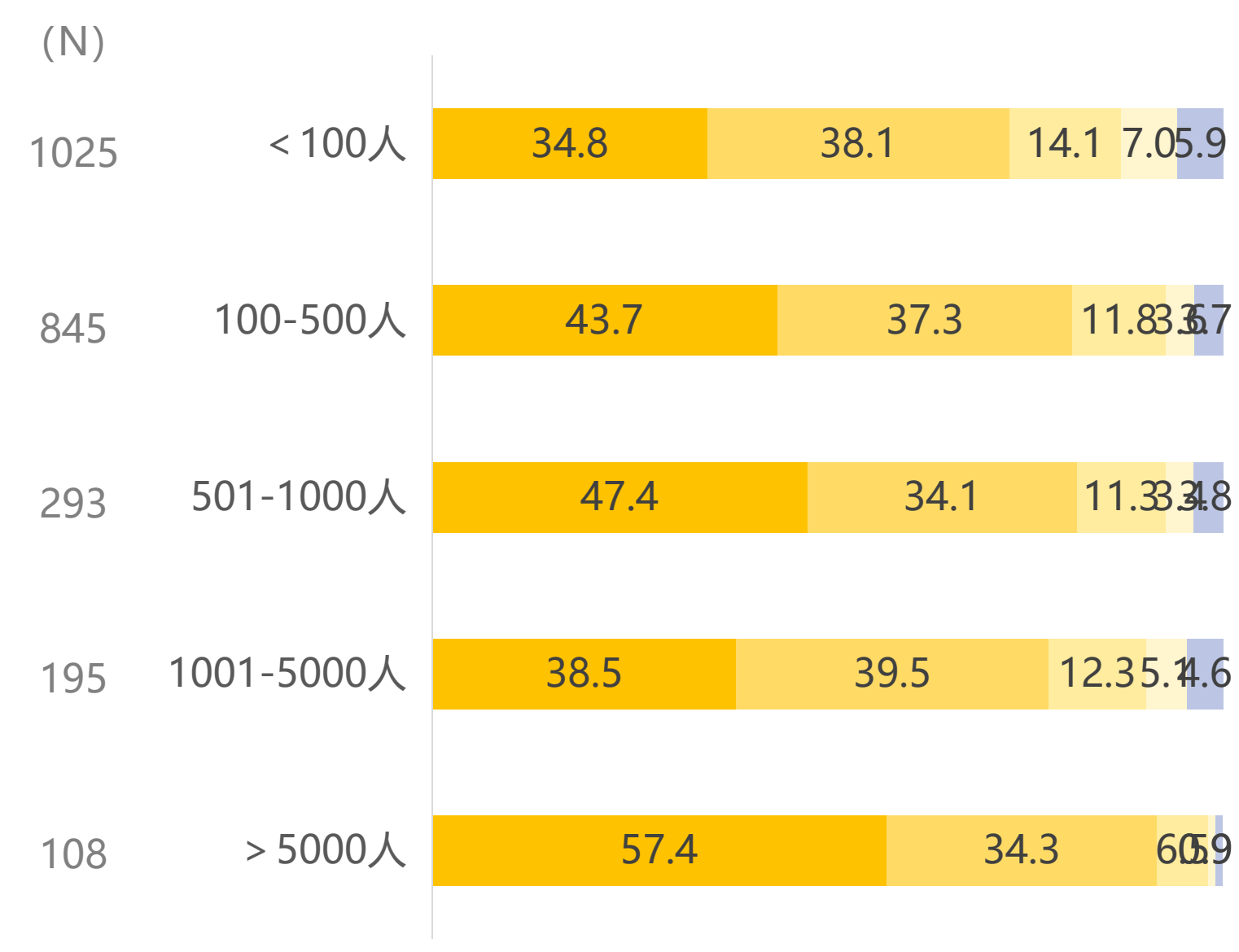


- 较为重视员工的健康状况（既关注员工身体健康水平，还关注员工心理健康水平）
- 偶有关员工健康状况相关的问题或议题（如白领亚健康等问题）
- 还未曾关注员工健康状况相关问题或议题
- 对员工当下和未来的健康状况不太关注
- 说不清楚

不同企业性质



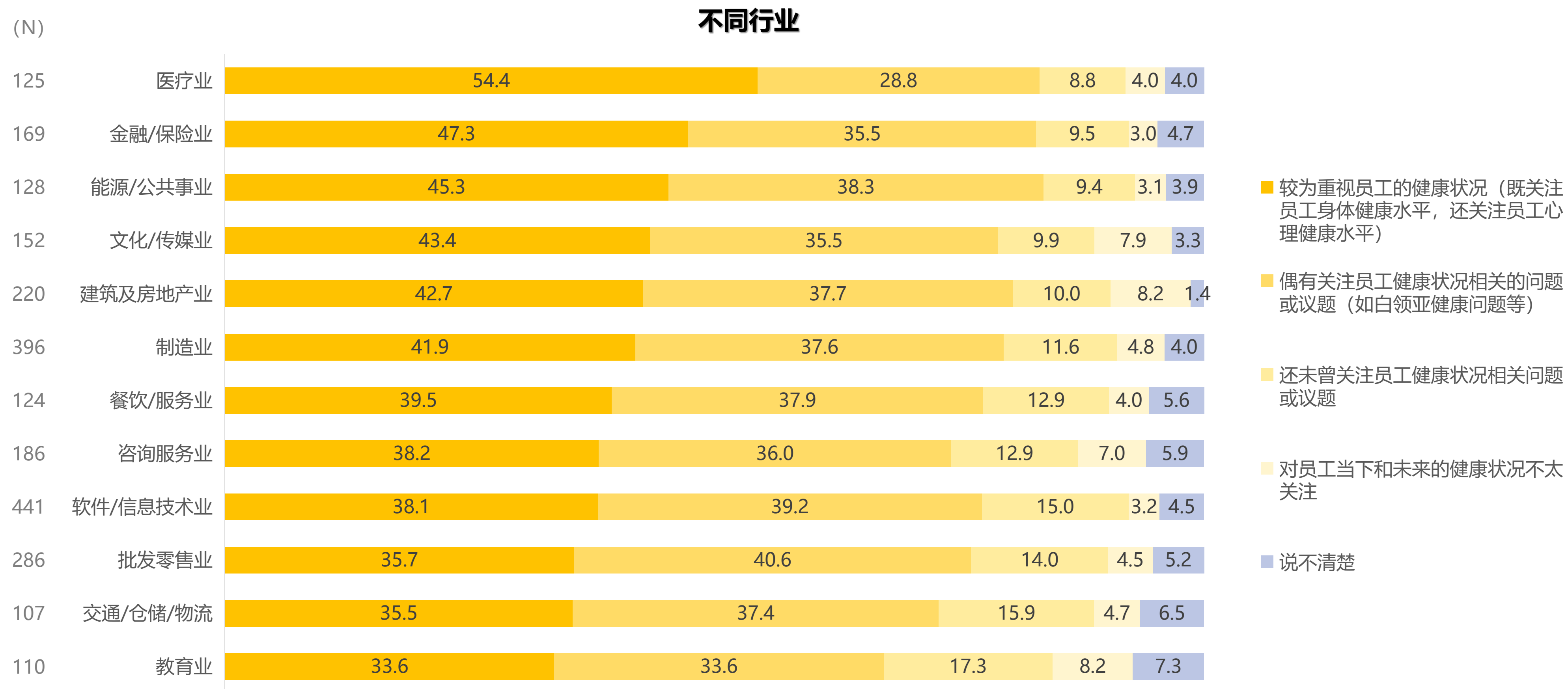
不同企业规模





# 管理层关注度

- 分行业来看，对员工健康问题重视度较高的行业有医疗业、金融/保险业、能源/公共事业；
- 关注度不足的行业是教育培训业、交通/仓储/物流、批发零售业。

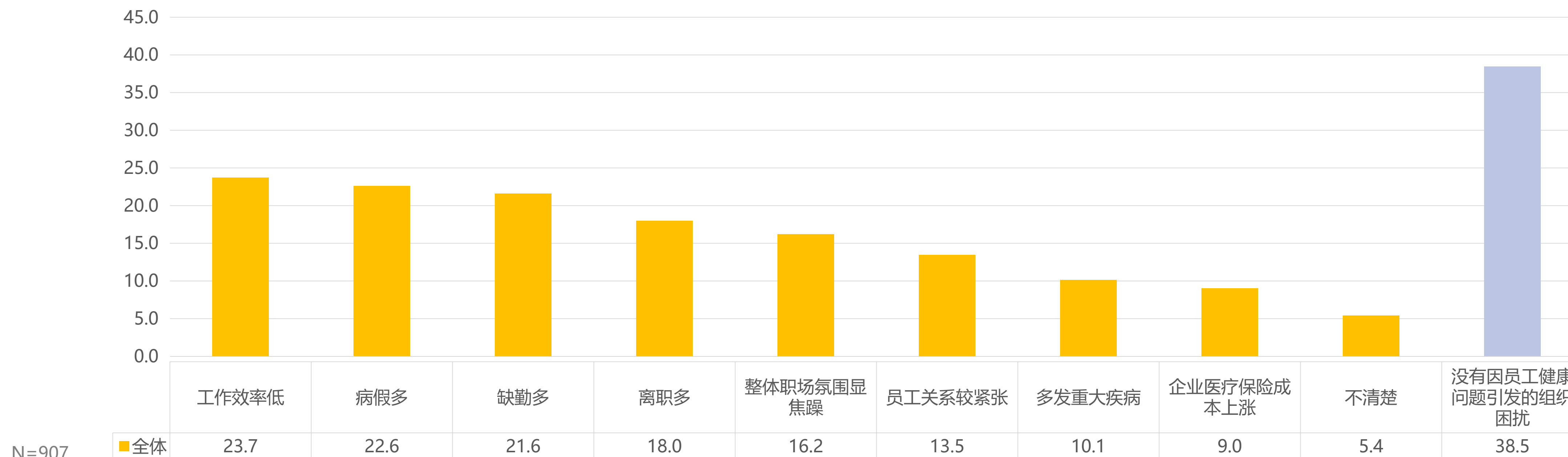


Q:据您所知,贵司管理层是否对员工的健康状况有所关注

## 企业在健康方面的困扰

- 企业的整体工作效率、人才流失、职场氛围、医疗成本等都跟员工健康水平息息相关，毫无意外，员工不良的身心健康状况给企业带来的最直接、最显著的影响就是工作效率的下降（病假/缺勤情况包含在内），而低效工作带给企业的损失是巨大的；
- 其他影响中，人才流失的问题相对比较突出；
- 近4成企业表示没有因员工健康问题引发组织困扰，我们更倾向于解释为这4成中的部分企业确实在应对员工健康风险方面已有较充足的准备，但另有部分企业选择该项是因为对员工身心健康问题不够关注或在企业健康评估方面做得不足。

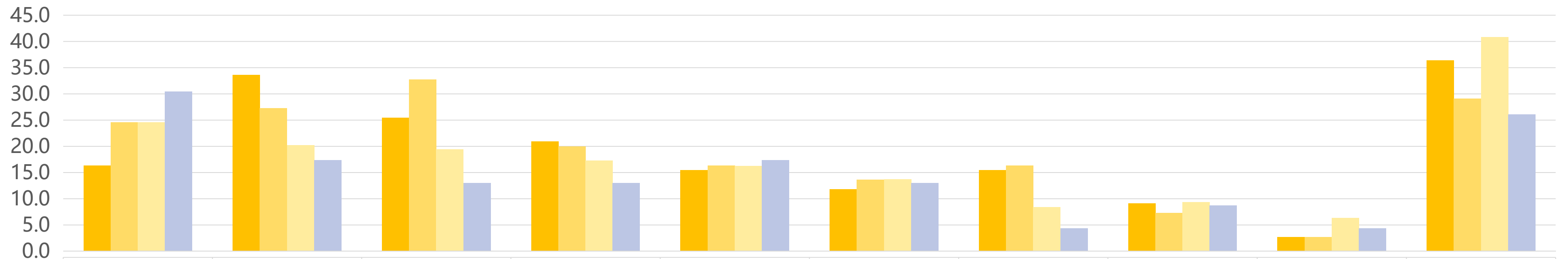
全体



## 企业在健康方面的困扰

- 国企因员工健康问题引发组织困扰的企业占比更高，可能反倒是因为国企对员工健康问题更加关注的缘故，所以更容易注意到员工不良健康状况带给企业的负面影响；具体困扰来看，主要是缺勤多、病假多、工作效率低；
- 外企在病假率方面的困扰很突出，对人才流失风险关注度高，对工作效率问题的担忧较少；
- 民企对员工健康关注不足，选择病假、缺勤、离职三项的比例都较低，表明大部分民企可能没有将病假率、缺勤率、离职率等指标和企业员工健康水平建立一个明确关联。

不同企业性质

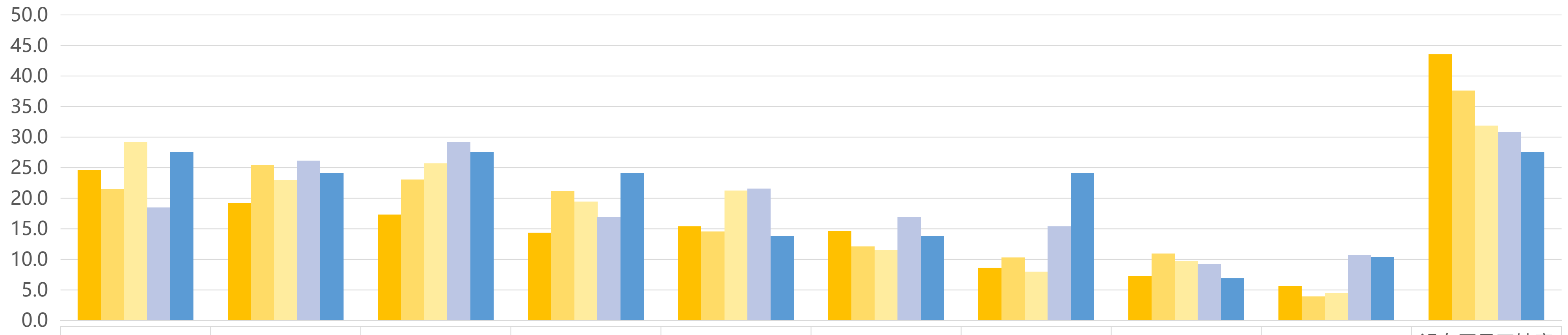


(N)	■ 外企/合资企业、代表处	■ 国有及国有控股企业	■ 民营、私营企业	■ 其他
110				
110				
664				

# 企业在健康方面的困扰

- 企业规模越大，越容易面临员工健康问题带来的组织困扰；
- 不同规模企业面临的健康困扰中，比较突出的情况有：5000人以上企业在离职率和重疾发病率方面的困扰相较其他规模企业要更突出；1001-5000人企业的职场氛围和员工关系比较紧张。

不同企业规模



(N)	企业规模	工作效率低	病假多	缺勤多	离职多	整体职场氛围显焦躁	员工关系较紧张	多发重大疾病	企业医疗保险成本上涨	不清楚	没有因员工健康问题引发的组织困扰
370	<100人	24.6	19.2	17.3	14.3	15.4	14.6	8.6	7.3	5.7	43.5
330	100-500人	21.5	25.5	23.0	21.2	14.5	12.1	10.3	10.9	3.9	37.6
113	501-1000人	29.2	23.0	25.7	19.5	21.2	11.5	8.0	9.7	4.4	31.9
65	1001-5000人	18.5	26.2	29.2	16.9	21.5	16.9	15.4	9.2	10.8	30.8
29	>5000人	27.6	24.1	27.6	24.1	13.8	13.8	24.1	6.9	10.3	27.6

## 企业在健康方面的困扰

- 金融/保险业和软件/信息技术业面临的健康困扰相对较少；
- 制造业因员工健康问题导致离职的情况较多；
- 建筑及房地产业在工作效率低、职场氛围焦躁方面的困扰较多；
- 餐饮/服务业在缺勤多、多发重大疾病方面困扰突出；
- 交通/仓储/物流行业病假率高、职场氛围焦躁的问题比较突出。

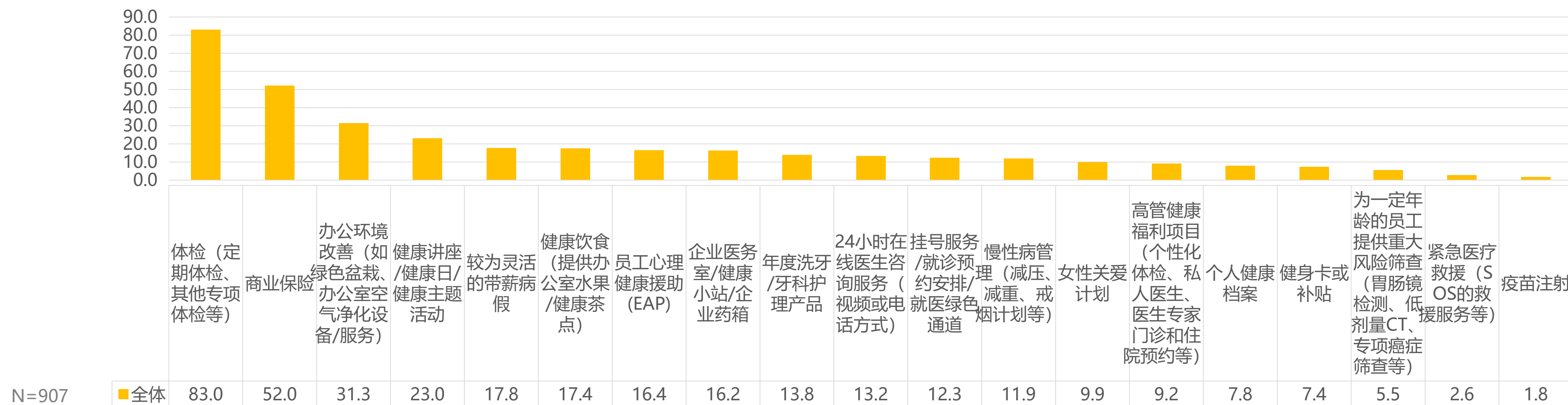
### 不同行业

(N)		工作效率低	病假多	缺勤多	离职多	整体职场氛围 显焦躁	员工关系较紧 张	多发重大疾病	企业医疗保险 成本上涨	不清楚	没有因员工健 康问题引发的 组织困扰
140	软件/信息技术业	19.3	19.3	17.1	15.0	15.0	15.7	7.1	11.4	5.0	45.7
146	制造业	16.4	25.3	24.7	24.7	15.8	12.3	15.8	12.3	4.8	34.9
106	批发零售业	26.4	24.5	25.5	17.0	18.9	15.1	7.5	1.9	6.6	39.6
71	建筑及房地产业	32.4	22.5	19.7	21.1	22.5	16.9	8.5	14.1	1.4	40.8
89	咨询服务业	31.5	23.6	24.7	20.2	15.7	16.9	15.7	14.6	9.0	29.2
67	金融/保险业	11.9	16.4	16.4	9.0	10.4	9.0	7.5	6.0	7.5	47.8
58	文化/传媒业	29.3	19.0	27.6	15.5	15.5	10.3	13.8	5.2	5.2	41.4
56	能源/公共事业	21.4	25.0	16.1	23.2	17.9	5.4	10.7	8.9	5.4	35.7
64	医疗业	31.3	25.0	15.6	12.5	17.2	18.8	1.6	6.3	6.3	35.9
34	餐饮/服务业	29.4	11.8	32.4	23.5	2.9	8.8	20.6	8.8	2.9	35.3
39	教育业	17.9	23.1	20.5	15.4	15.4	12.8	5.1	7.7	2.6	38.5
31	交通/仓储/物流	29.0	38.7	19.4	9.7	29.0	12.9	6.5	0.0	6.5	25.8

## 健康类福利开展情况

- 大部分企业施行健康类福利是从体检起步，因此体检福利覆盖率最高，达到83%，随着企业和员工健康风险防范意识的上升，商业保险也逐渐成为企业健康管理的重要手段，目前施行率达到52%；
- 其他健康福利举措中，企业采用较多的还有改善办公环境（31.3%）和开展健康主题活动（23%）；
- 企业施行体检和商业保险福利有一个很重要的原因，即拉升薪酬福利水平，因为这两项福利对员工的健康预防和诊治而言是最实际的，最契合员工需求，所以会将健康预算大部分或全部投入到这两项上面，这也导致一个问题就是企业在其他一些更贴心的健康项目上的投入明显不足，如办公环境改善、健康主题活动、带薪病假、办公室健康饮食、女性关爱计划等等。

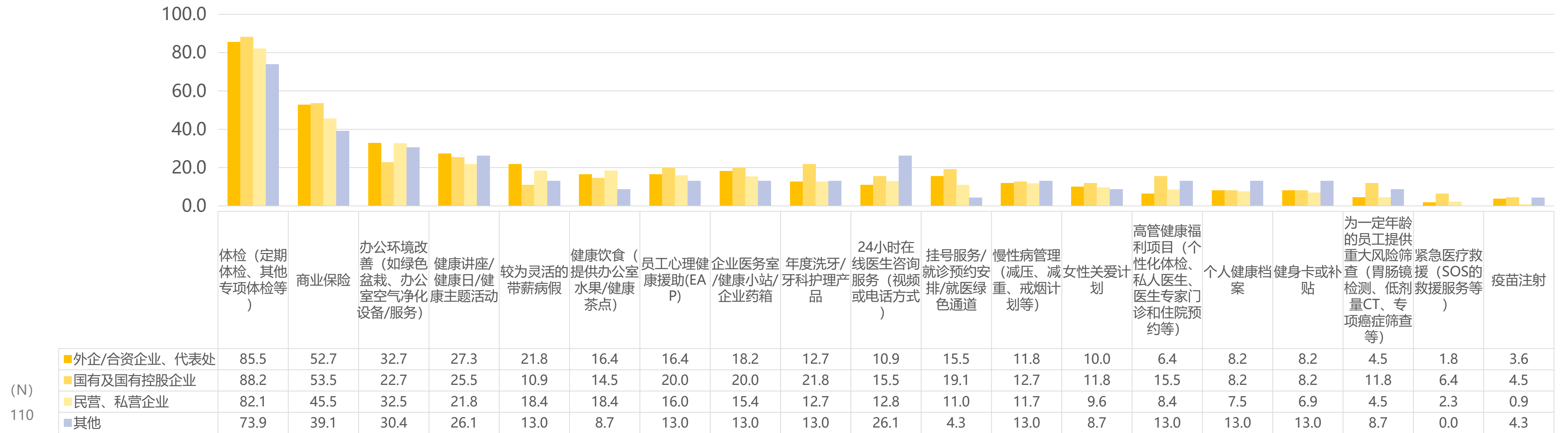
全体



# 健康类福利开展情况

- 分企业性质来看，国企健康福利更完善，在大部分方面的实施率都要高于外企和民企；
- 外企和民企的表现比较接近，外企稍好于民企；
- 外企在灵活的带薪病假方面的表现好于国企和民企； 民企提供办公室茶点水果的比例稍高于国企、外企。

不同企业性质

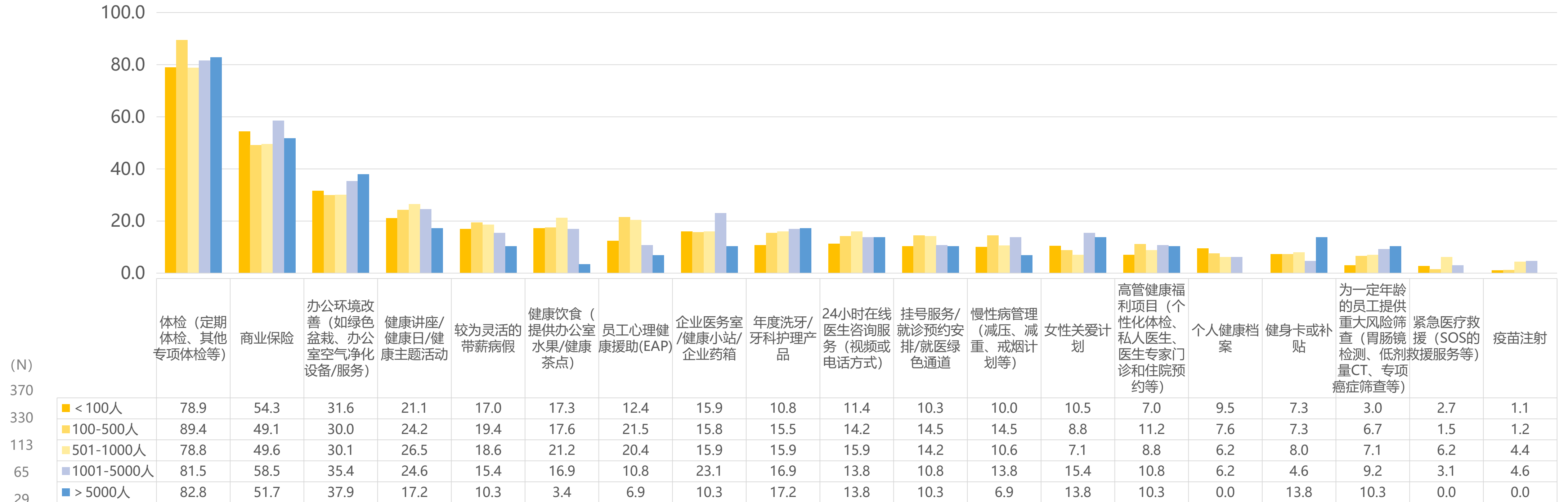


(N)  
110  
110  
664  
23

# 健康类福利开展情况

- 100-500人企业体检福利开展率相对最高，1001-5000人在商业保险、办公环境改善、企业医务室/健康小站、女性关爱计划、重大风险筛查方面做的更好一些。

不同企业规模





## 健康类福利开展情况

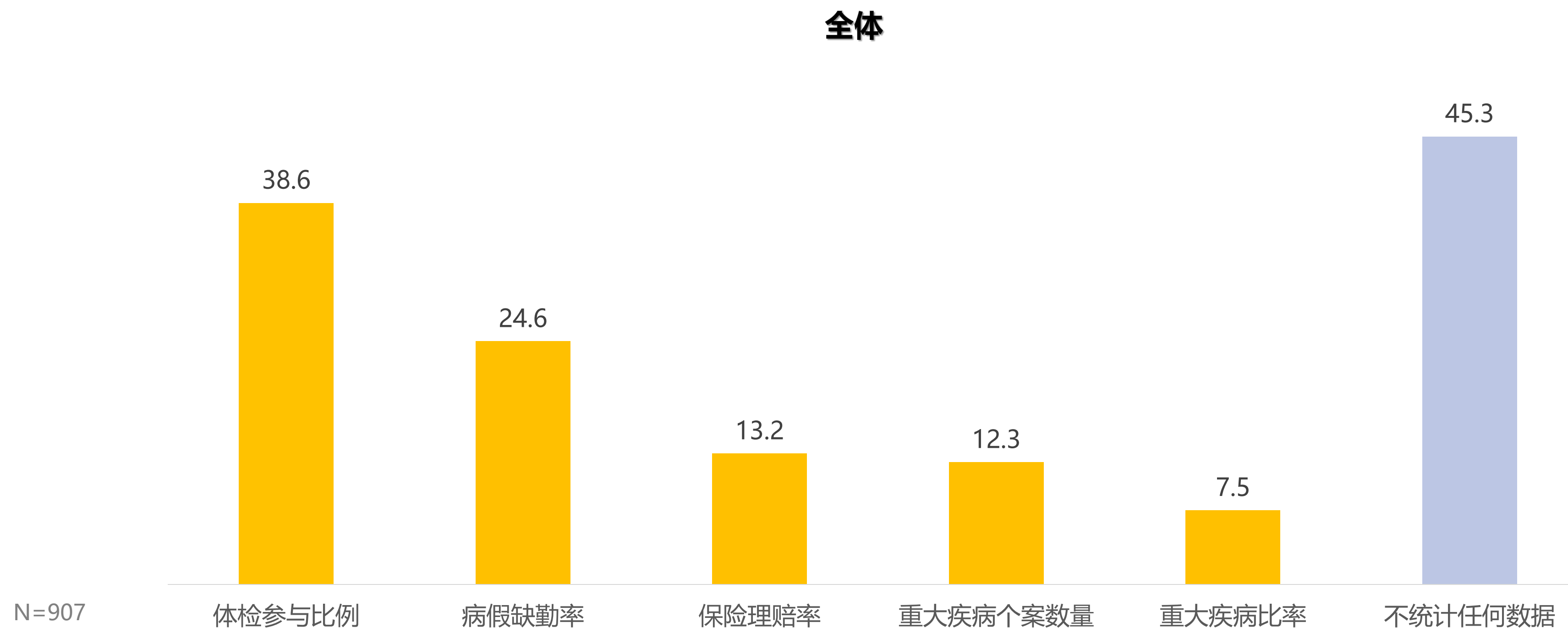
- 软件/信息技术业健康福利开展情况相对最好，相较其他行业，表现突出的健康项目有员工心理健康援助、24小时在线医生和慢性病管理；
- 批发零售业体检福利开展率最低；
- 餐饮/服务业、教育培训业实施商业保险的企业占比相对较高；
- 咨询服务业比较青睐改善办公环境、提供办公室健康茶点的做法。

不同行业

(N)	行业	体检 (定期体检、其他专项体检等)	商业保险	办公环境改善 (如绿色盆栽、办公室空气净化设备/服务)	健康讲座/健康日/健康主题活动	较为灵活的带薪病假	健康饮食 (提供办公室水果/健康茶点)	员工心理健康援助 (EAP)	企业医务室/健康小站/企业药箱	年度洗牙/牙科护理产品	24小时在线医生咨询服务 (视频或电话方式)	挂号服务/就诊预约安排/就医绿色通道	慢性病管理 (减压、减重、戒烟计划等)	女性关爱计划	高管健康福利项目 (个性化体检、私人医生、医生专家门诊和住院预约等)	个人健康档案	健身卡或补贴	为一定年龄的员工提供重大风险筛查 (胃肠镜检查、低剂量CT、专项癌症筛查)	紧急医疗救援 (SOS的救援服务等)	疫苗注射
140	软件/信息技术业	90.0	60.0	32.1	29.3	16.4	19.3	34.3	14.3	20.0	25.0	18.6	17.9	11.4	12.9	7.1	7.1	7.1	5.7	1.4
146	制造业	82.2	47.3	33.6	24.7	13.7	16.4	12.3	19.2	13.7	12.3	10.3	7.5	7.5	6.8	11.0	8.2	6.2	1.4	2.7
106	批发零售业	63.2	50.9	34.0	18.9	17.9	17.9	9.4	12.3	14.2	8.5	9.4	13.2	6.6	4.7	4.7	2.8	0.9	0.9	0.9
71	建筑及房地产业	87.3	47.9	31.0	26.8	26.8	19.7	12.7	14.1	12.7	5.6	8.5	14.1	7.0	16.9	5.6	8.5	12.7	1.4	0.0
89	咨询服务业	80.9	56.2	40.4	16.9	19.1	25.8	14.6	14.6	6.7	13.5	12.4	12.4	11.2	14.6	6.7	9.0	4.5	2.2	0.0
67	金融/保险业	86.6	49.3	28.4	22.4	20.9	19.4	11.9	20.9	13.4	4.5	9.0	10.4	10.4	10.4	1.5	10.4	3.0	3.0	1.5
58	文化/传媒业	91.4	44.8	20.7	24.1	15.5	17.2	13.8	19.0	10.3	12.1	13.8	10.3	8.6	8.6	10.3	6.9	1.7	8.6	1.7
56	能源/公共事业	89.3	46.4	33.9	23.2	16.1	12.5	8.9	19.6	16.1	10.7	10.7	14.3	16.1	7.1	5.4	5.4	7.1	3.6	1.8
64	医疗业	82.8	45.3	26.6	23.4	18.8	12.5	25.0	15.6	17.2	21.9	25.0	9.4	12.5	6.3	12.5	10.9	7.8	0.0	3.1
34	餐饮/服务业	76.5	67.6	26.5	20.6	14.7	20.6	14.7	17.6	8.8	8.8	5.9	11.8	14.7	5.9	11.8	5.9	5.9	0.0	0.0
39	教育业	89.7	61.5	25.6	12.8	17.9	7.7	5.1	10.3	10.3	5.1	2.6	15.4	2.6	5.1	5.1	2.6	2.6	0.0	7.7
31	交通/仓储/物流	83.9	54.8	29.0	16.1	19.4	9.7	19.4	12.9	16.1	19.4	16.1	0.0	19.4	3.2	12.9	0.0	6.5	3.2	3.2

## 健康数据统计情况

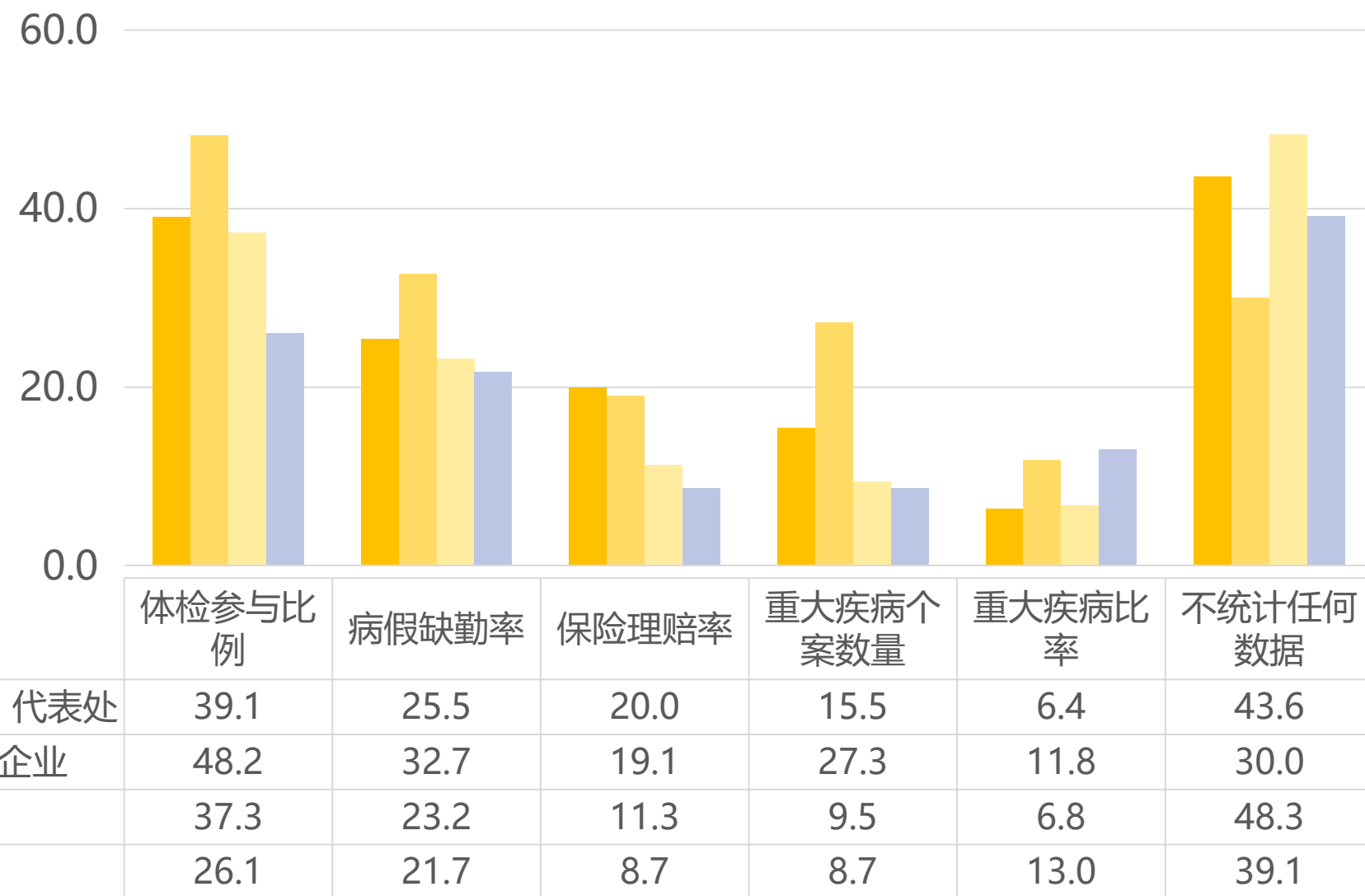
- 完全不统计任何健康数据的企业占比有45.3%，这部分企业开展健康管理更多是出于提升薪酬福利竞争力的目的，因此对反映员工健康状况和企业健康风险的指标不是很关注；
- 健康数据中，企业统计较多的是体检参与比例和病假缺勤率，对保险相关数据的关注度有所不足。



# 健康数据统计情况

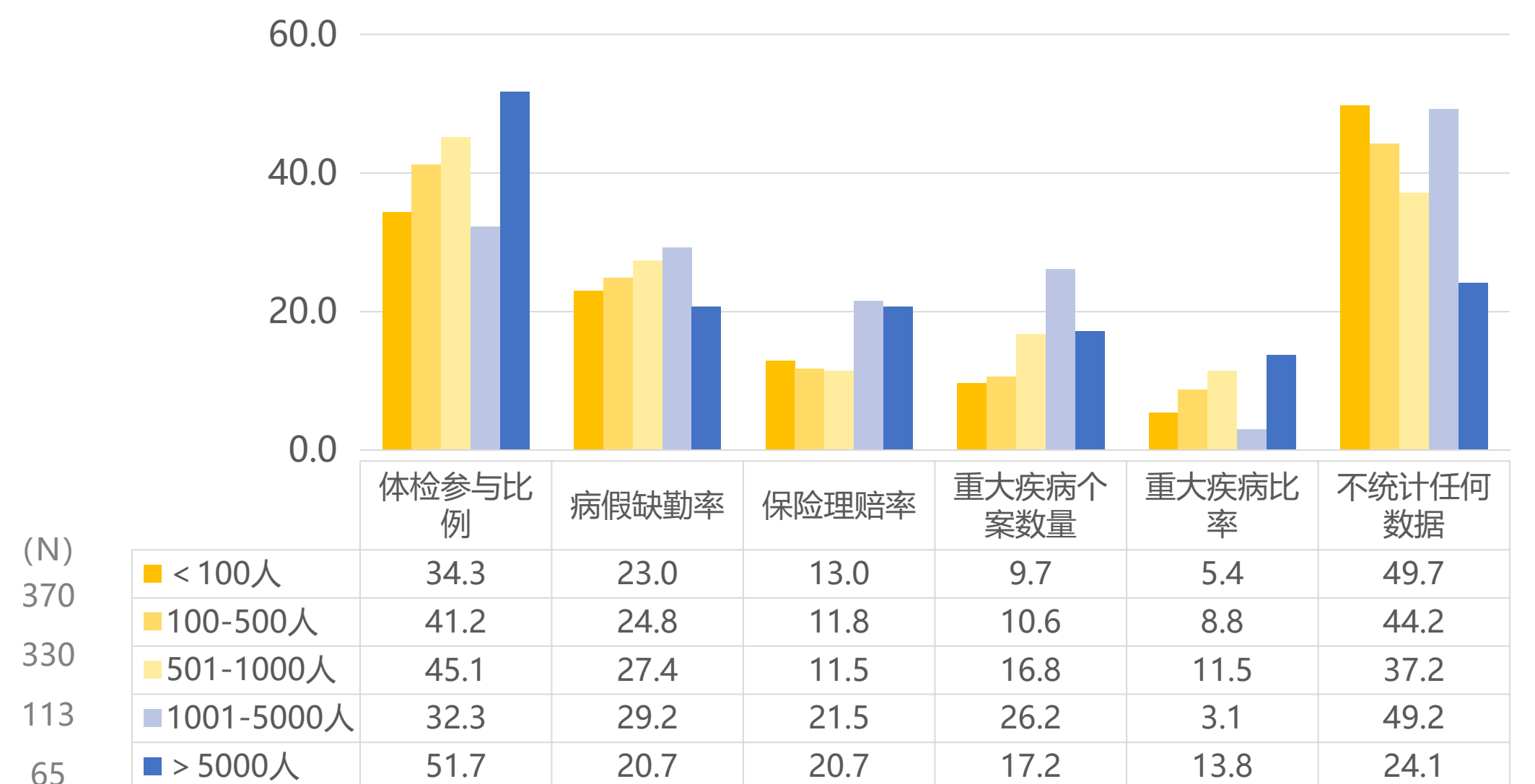
- 国企对健康数据最为关注，进行健康数据统计的企业占比达到70%，尤其在重大疾病数据方面，关注度明显高于外企和民企；民企和外企在体检参与比例、病假缺勤率方面差距不大，在保险理赔率和重疾个案数量的统计上，民企较为落后；
- 对健康数据的关注程度总体而言呈现企业规模越大越为关注的趋势，千人以上企业对保险理赔率的关注度高于千人以下企业。

### 不同企业性质



23

### 不同企业规模



29

## ➤ 健康数据统计情况

- 各行业来看，能源/公共事业、批发零售、金融保险、咨询服务、教育培训几个行业统计健康数据的企业相对较少；
- 交通/仓储/物流和医疗业对病假缺勤率关注度高；
- 统计保险理赔率较多的行业有制造业、文化/传媒业、交通/仓储/物流；
- 重大疾病个案数量的统计上，餐饮/服务业表现比较突出。

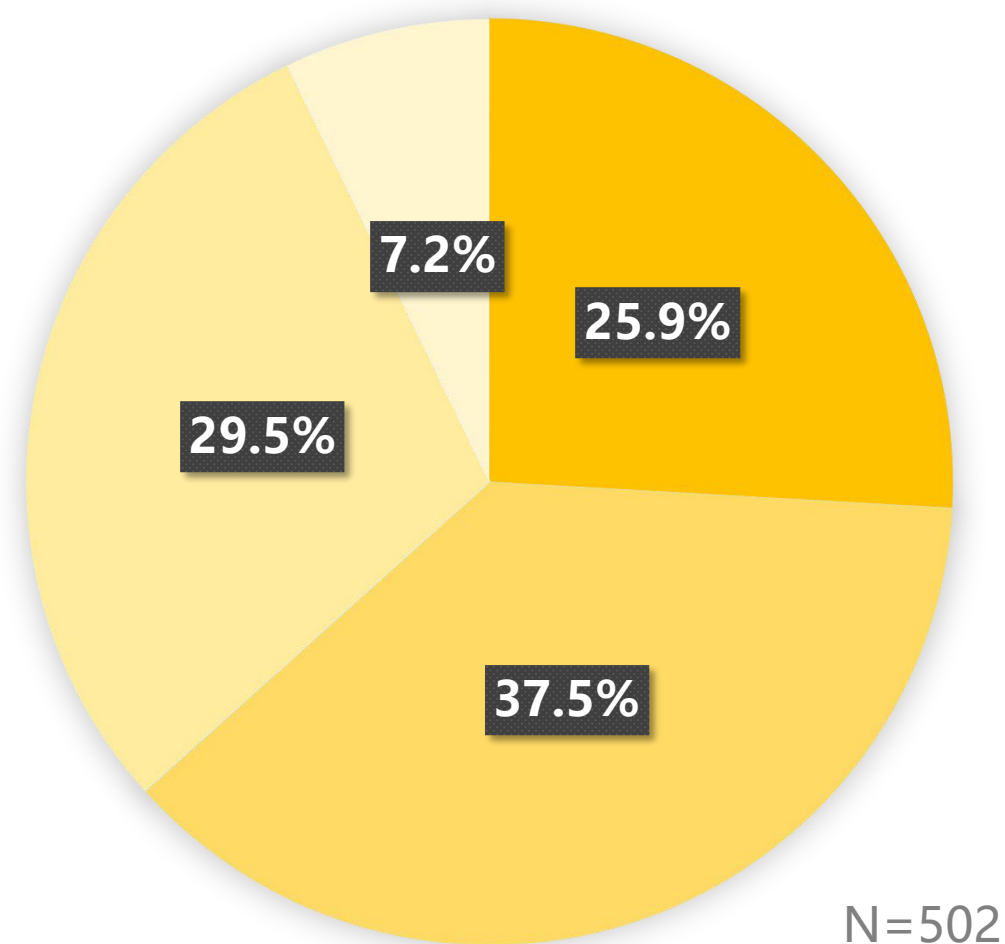
### 不同行业

(N)		体检参与比例	病假缺勤率	保险理赔率	重大疾病个案数量	重大疾病比率	不统计任何数据
140	软件/信息技术业	45.7	29.3	12.1	17.9	7.9	39.3
146	制造业	39.7	26.7	19.2	12.3	8.9	43.2
106	批发零售业	31.1	18.9	7.5	8.5	3.8	53.8
71	建筑及房地产业	47.9	28.2	15.5	14.1	9.9	38.0
89	咨询服务业	39.3	19.1	14.6	11.2	9.0	51.7
67	金融/保险业	32.8	14.9	10.4	9.0	7.5	52.2
58	文化/传媒业	44.8	19.0	19.0	12.1	5.2	43.1
56	能源/公共事业	21.4	16.1	5.4	7.1	1.8	64.3
64	医疗业	43.8	37.5	10.9	10.9	12.5	34.4
34	餐饮/服务业	35.3	23.5	14.7	23.5	8.8	38.2
39	教育业	35.9	17.9	10.3	10.3	2.6	51.3
31	交通/仓储/物流	35.5	48.4	19.4	12.9	9.7	29.0

## 健康数据对福利决策的影响

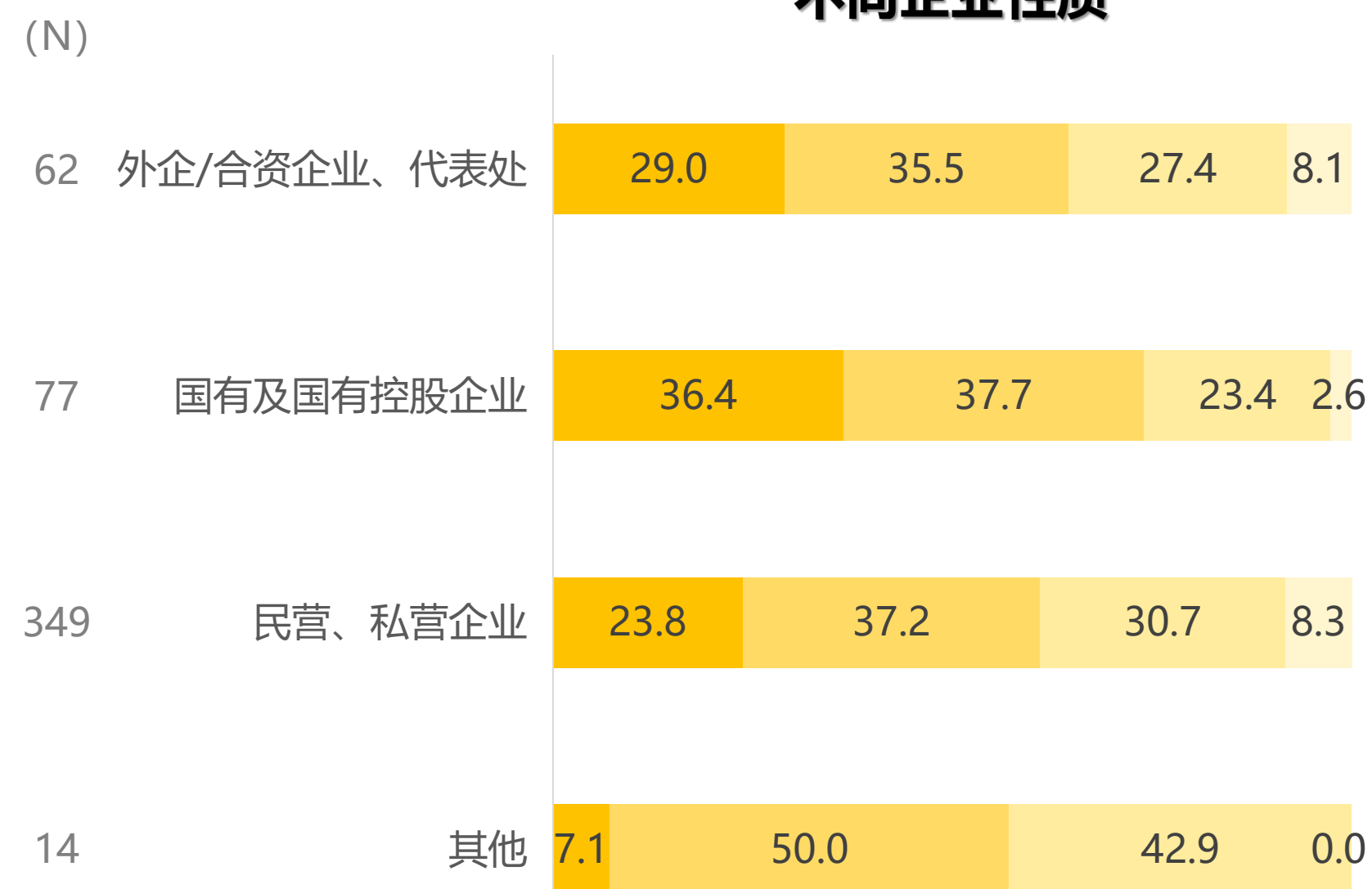
- 统计了健康数据的企业中，6成以上会将数据作为新一轮福利决策的参考，另有约30%的企业对健康数据的利用也比较关注，但目前尚缺乏有效利用数据的经验或条件；企业在健康数据收集和数字化决策方面还有很大发展空间；
- 和健康数据统计中的表现一致，对健康数据的利用也是国企表现最好，民企相对最弱；
- 1001-5000人企业对健康数据的使用比较充分。（5000人以上企业样本量低于30，这里仅供参考。）

全体

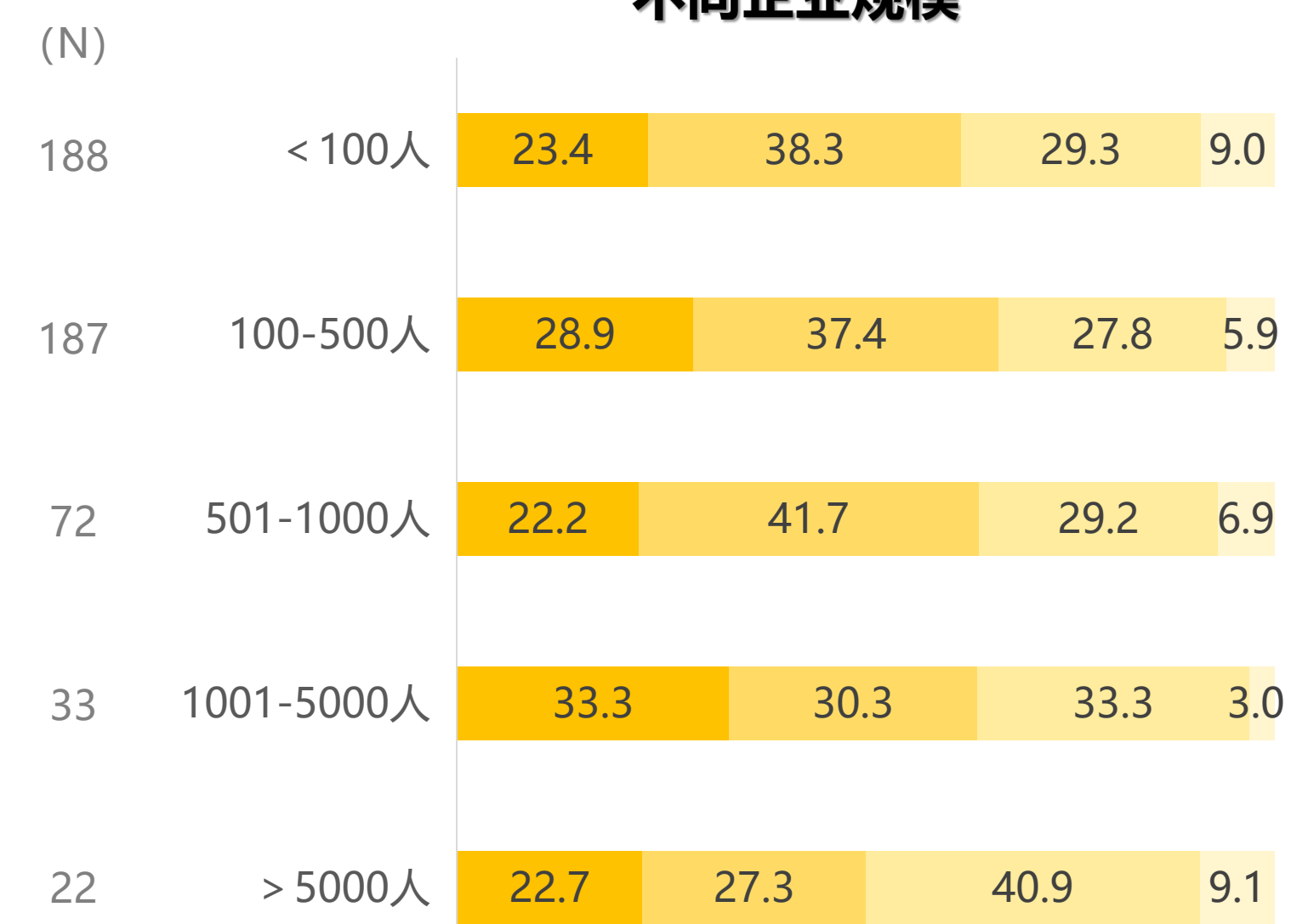


- 有，会根据全部数据做出相应的调整举措
- 有，会针对部分数据做出相应的调整举措
- 没有，但期待能用于指导、优化方案或项目
- 没有，觉得这些数据没有用

不同企业性质

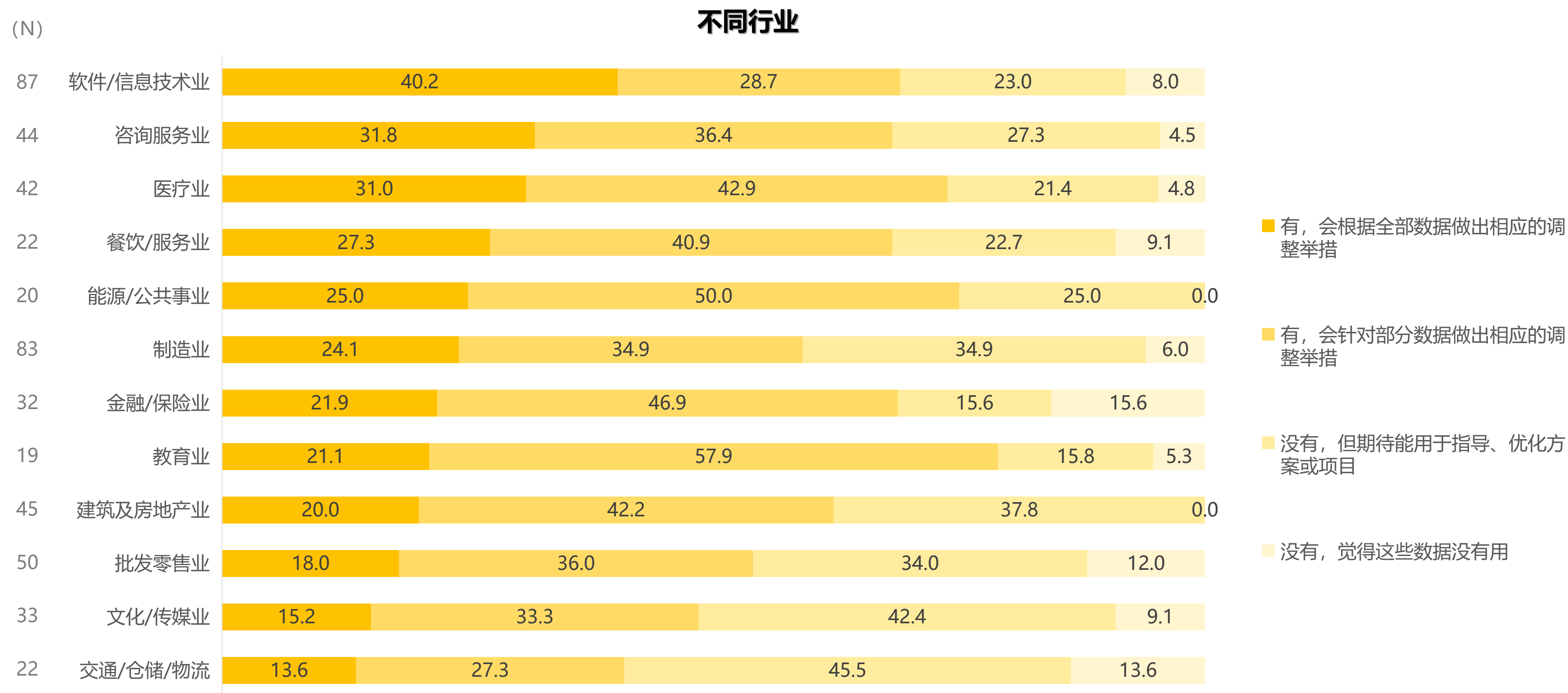


不同企业规模



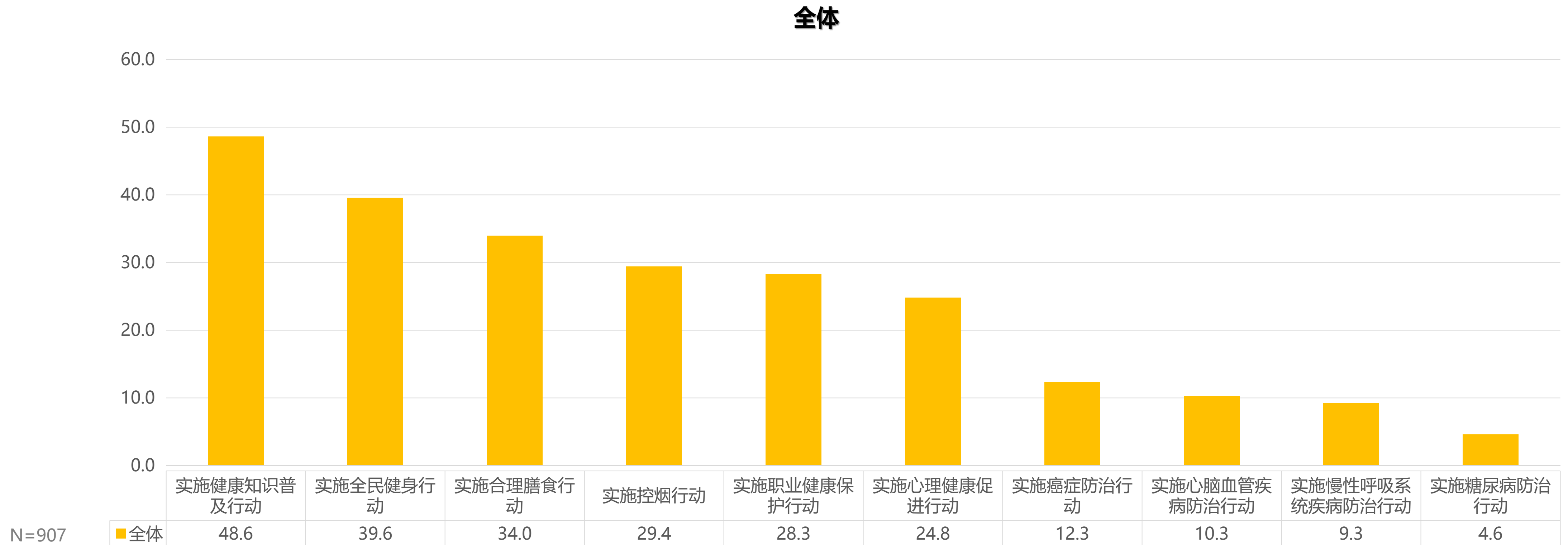
# 健康数据对福利决策的影响

- 部分行业样本量低于30，分行业数据仅供参考；
- 从样本量在30以上的几个行业来看，软件/信息技术业、咨询服务业、医疗业对健康数据相对比较看重，会根据全部数据调整福利举措的企业比例较高。



# ➤ 国家“健康中国”战略中，企业倾向结合的方向

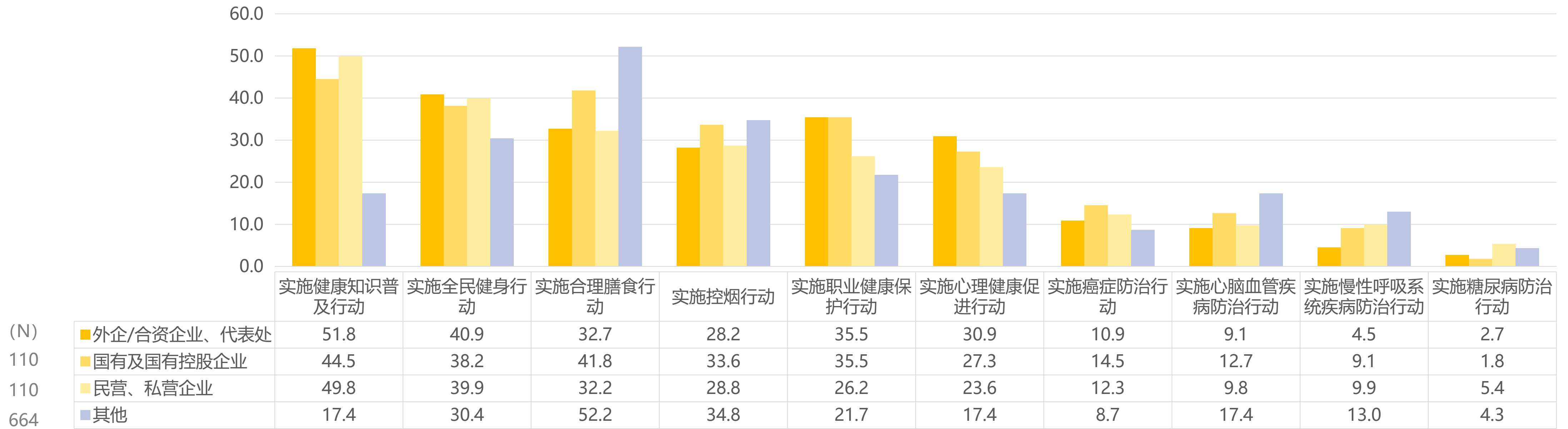
- 宏观环境来看，国家“健康中国”战略不断深入推进，对企业健康管理发展方向也有指导意义；
- 国家“健康中国”政策号召中，企业未来健康管理倾向结合的方向有健康知识普及、全民健身行动、合理膳食行动。



# 国家“健康中国”战略中，企业倾向结合的方向

- 国企对合理膳食、控烟、癌症防治、心脑血管疾病防治的关注高于外企和民企；
- 外企对职业健康和心理健康保护关注度高；
- 民企相对比较中规中矩，更青睐健康知识普及、健身行动等较为常规的做法。

不同企业性质

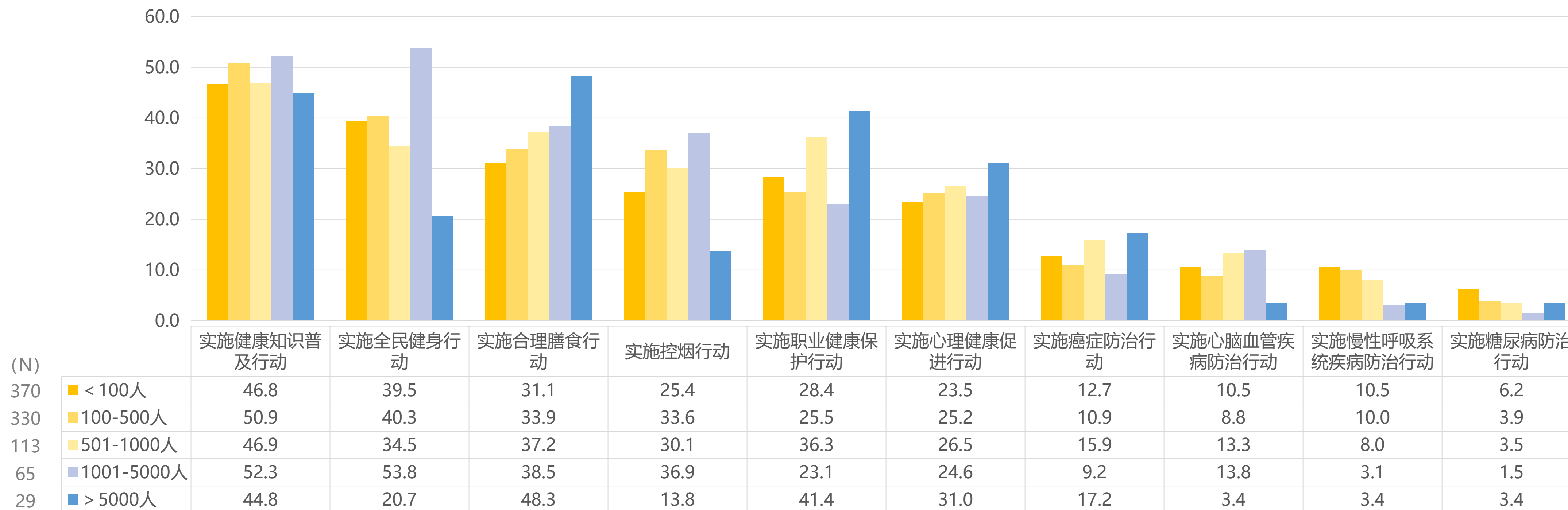




# ➤ 国家“健康中国”战略中，企业倾向结合的方向

- 1001-5000人企业对健身行动青睐度很高；
- 5000人以上企业比较关注合理膳食、职业健康、心理健康。

### 不同企业规模



## ➤ 国家“健康中国”战略中，企业倾向结合的方向

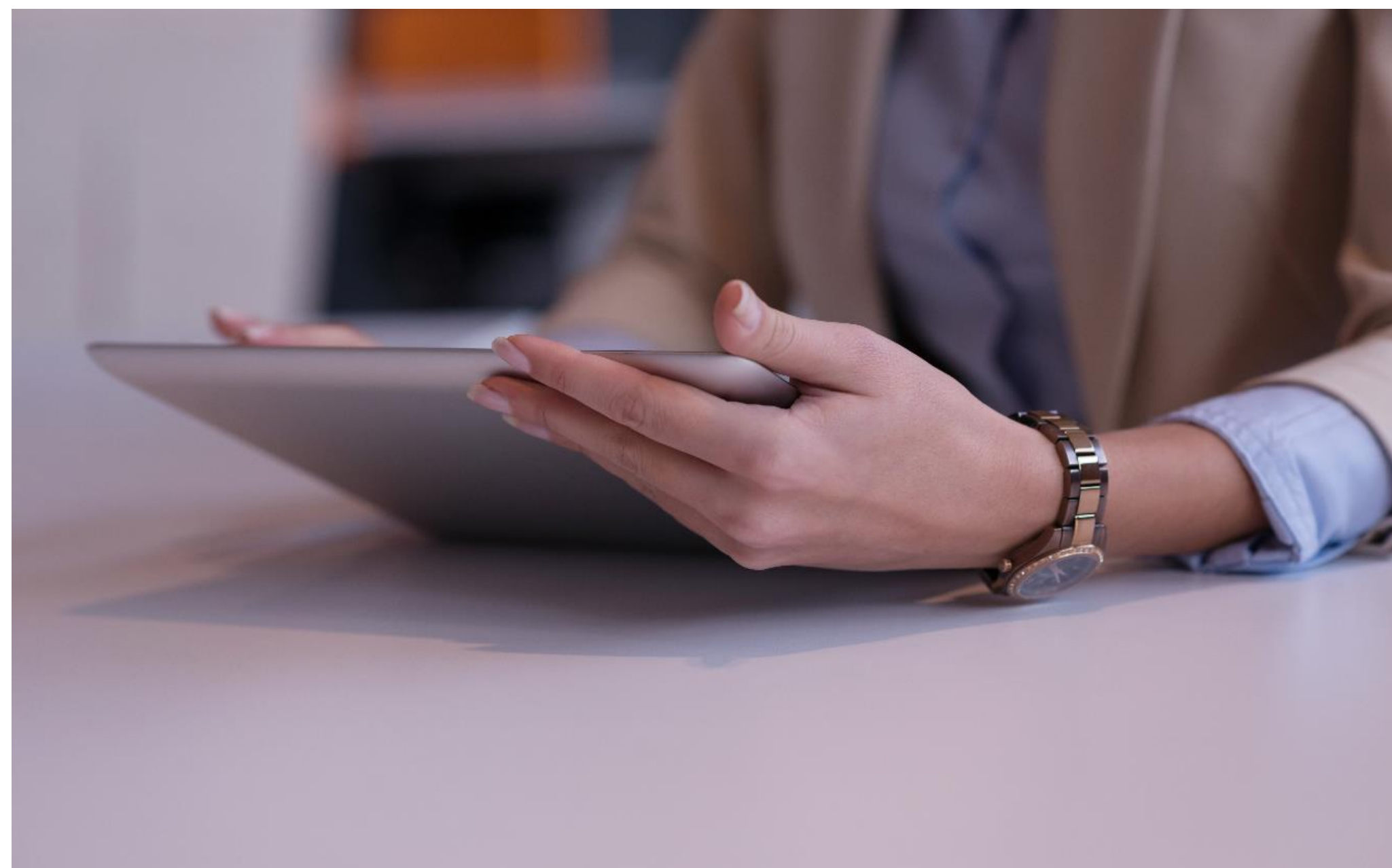
- 交通/仓储/物流行业对职业健康和心理健康保护的关注要高于其他行业；
- 建筑及房地产业和软件/信息技术业对健身行动青睐度高。

不同行业

(N)		实施健康知识普及行动	实施全民健身行动	实施合理膳食行动	实施控烟行动	实施职业健康保护行动	实施心理健康促进行动	实施癌症防治行动	实施心脑血管疾病防治行动	实施慢性呼吸系统疾病防治行动	实施糖尿病防治行动
140	软件/信息技术业	42.9	49.3	34.3	32.9	27.1	27.9	14.3	13.6	10.7	5.7
146	制造业	58.9	33.6	33.6	26.7	29.5	27.4	11.0	10.3	6.2	1.4
106	批发零售业	52.8	38.7	32.1	25.5	23.6	15.1	14.2	12.3	8.5	6.6
71	建筑及房地产业	49.3	52.1	33.8	25.4	28.2	14.1	12.7	7.0	9.9	4.2
89	咨询服务业	46.1	41.6	31.5	25.8	34.8	23.6	10.1	7.9	6.7	3.4
67	金融/保险业	38.8	41.8	31.3	29.9	29.9	28.4	14.9	7.5	7.5	6.0
58	文化/传媒业	63.8	36.2	29.3	22.4	31.0	31.0	12.1	6.9	13.8	5.2
56	能源/公共事业	46.4	26.8	42.9	23.2	23.2	21.4	10.7	5.4	16.1	3.6
64	医疗业	46.9	42.2	37.5	40.6	20.3	18.8	4.7	12.5	9.4	4.7
34	餐饮/服务业	44.1	38.2	35.3	52.9	23.5	32.4	14.7	17.6	2.9	0.0
39	教育业	33.3	25.6	33.3	28.2	23.1	28.2	17.9	5.1	10.3	10.3
31	交通/仓储/物流	45.2	32.3	35.5	32.3	51.6	45.2	12.9	12.9	9.7	9.7

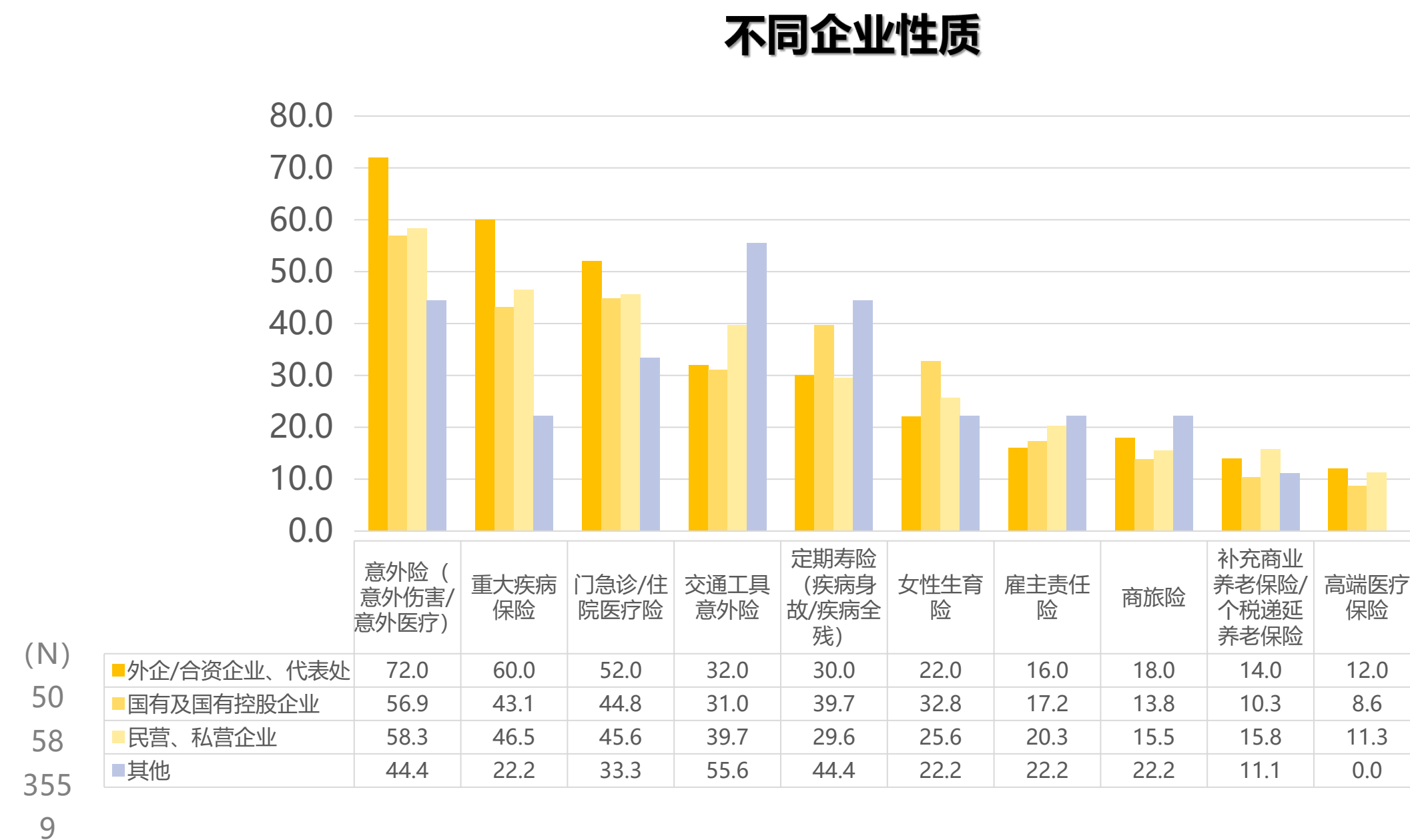
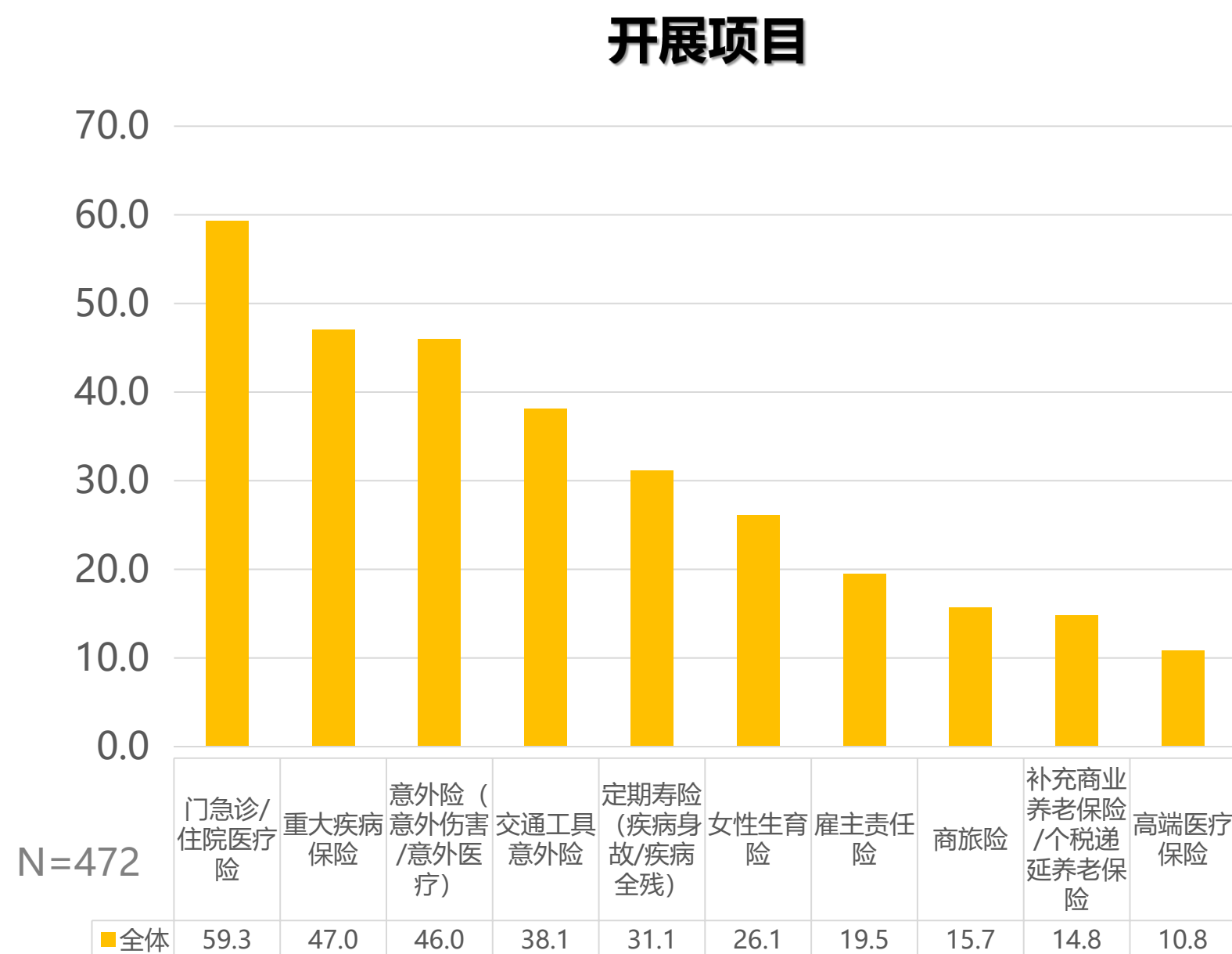
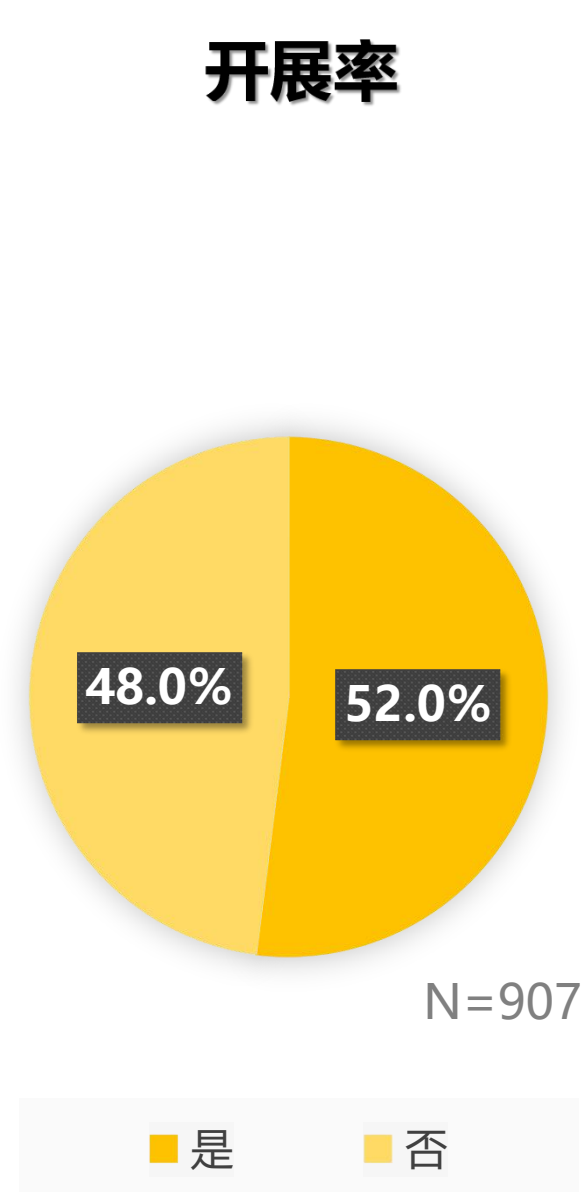
# 03

## 商业保险 实施情况



## 开展率和开展项目

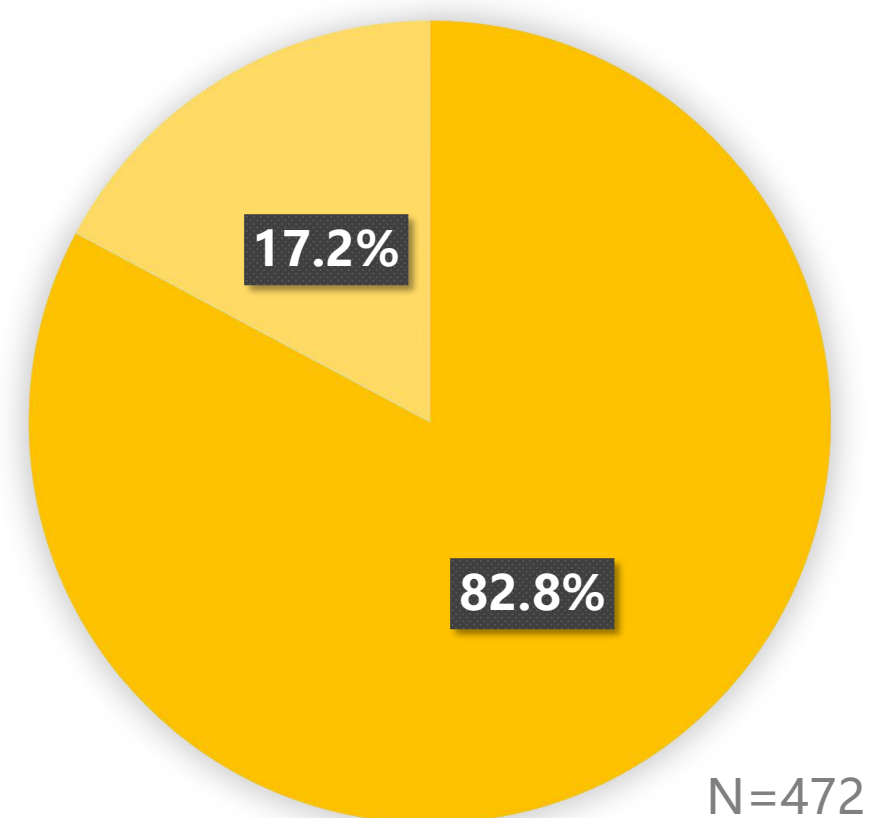
- 商业保险普及率为52%；
- 企业为员工配置的险种最常见的有三类：医疗险（门急诊/住院）、重疾险和意外险（人身&出行保险），也可以看到目前企业或员工商业保险的需求主要在疾病导致的医疗费用补偿方面；
- 外企侧重意外险、重大疾病险、门急诊/住院医疗险；国企对定期寿险、女性生育险的关注度高于外企和民企。



## 覆盖对象及是否实施差异化的保险福利

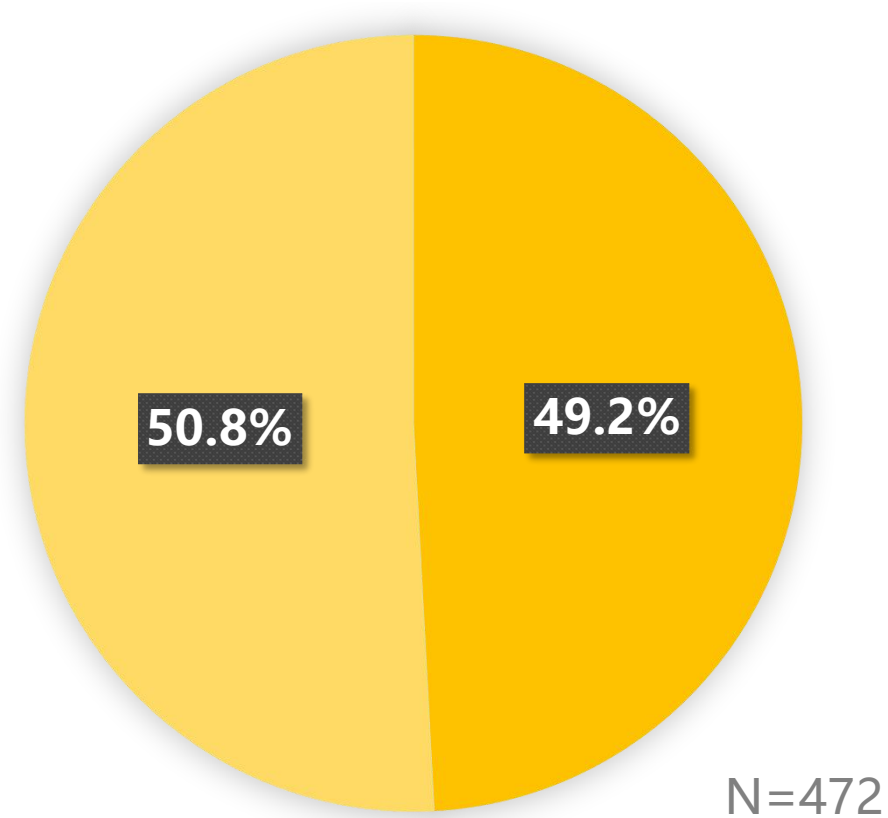
- 从覆盖对象来看，实施商业保险福利的企业中，82.8%的企业面向全员开展，17.2%企业只提供给特定群体的员工，如中高管、办公室职员或特殊工种；
- 部分企业的商业保险会根据职位、岗位或工作年限的差异采取不同的配置，可能是保费标准不同，可能是覆盖险种不同，采取差异化保险福利的企业占到49.2%；
- 而企业最常采用的差异化划分标准是职位级别。

全体



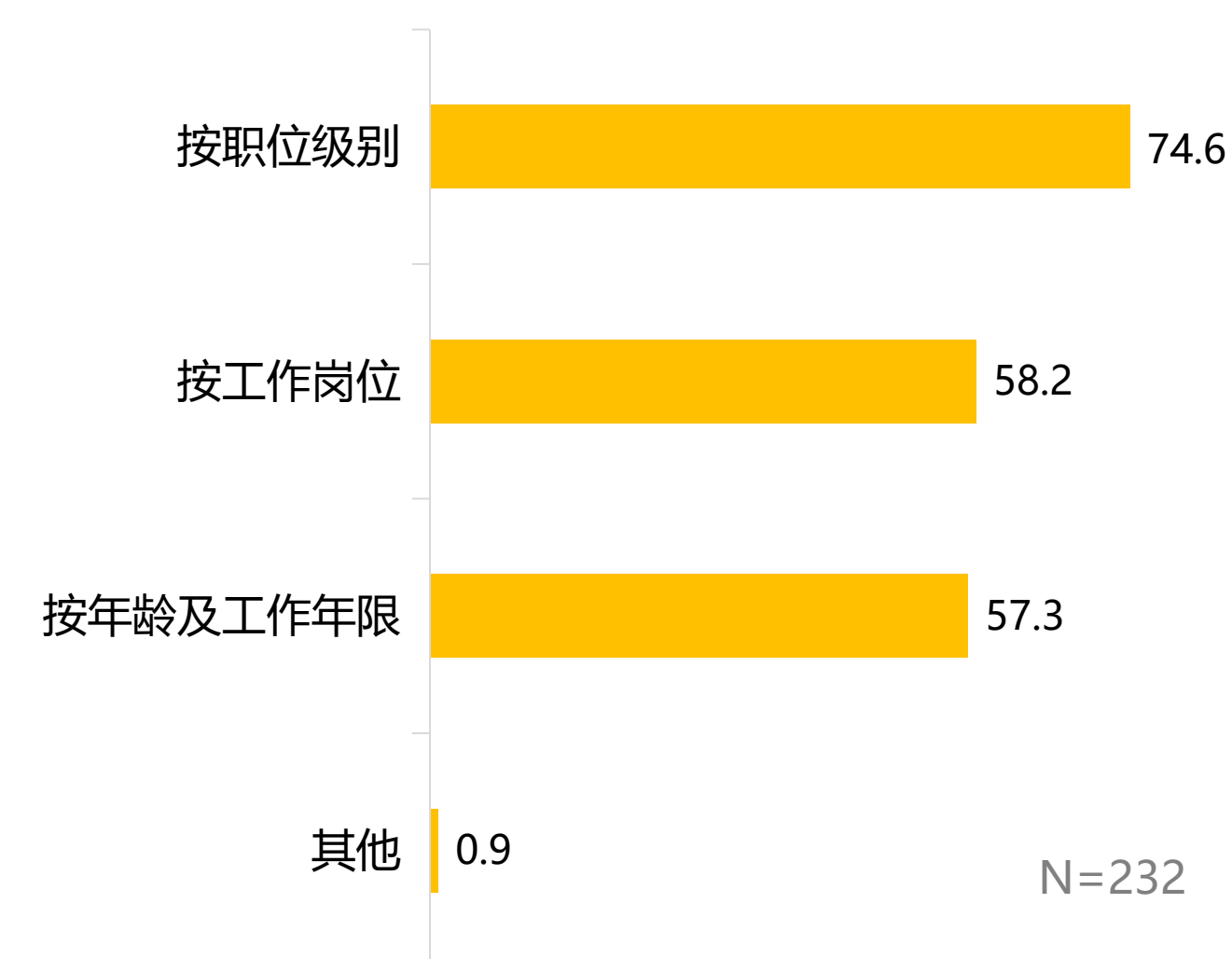
■ 覆盖全员 ■ 覆盖部分员工

是否实施差异化的保险福利



■ 是 ■ 否

实施差异化保险福利的划分依据



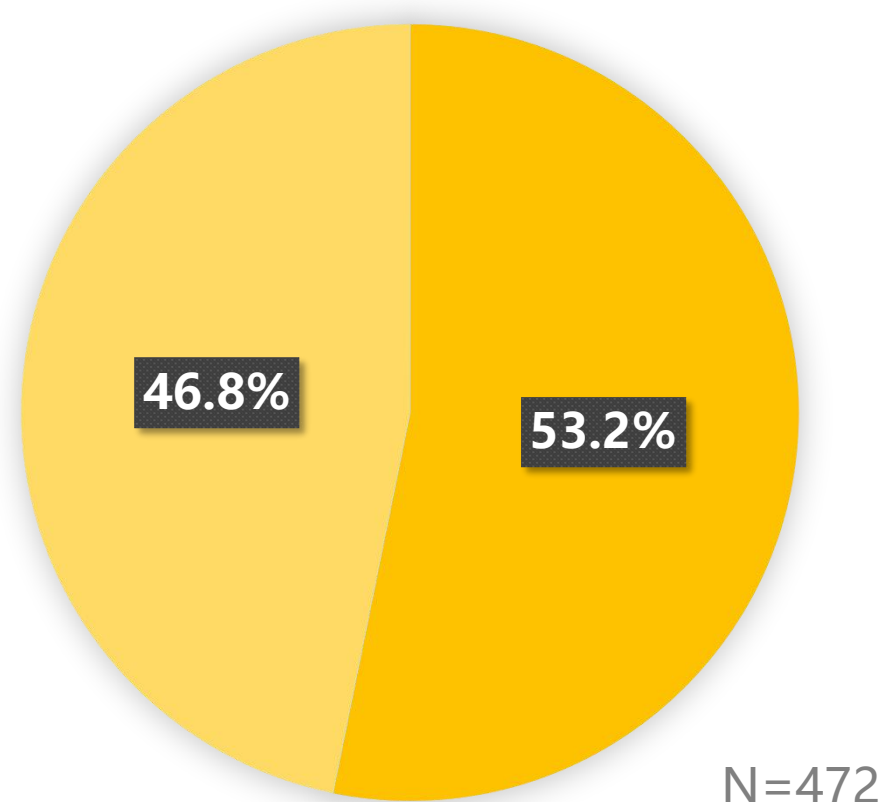
■ 其他

N=232

## 商业保险是否提供弹性选择

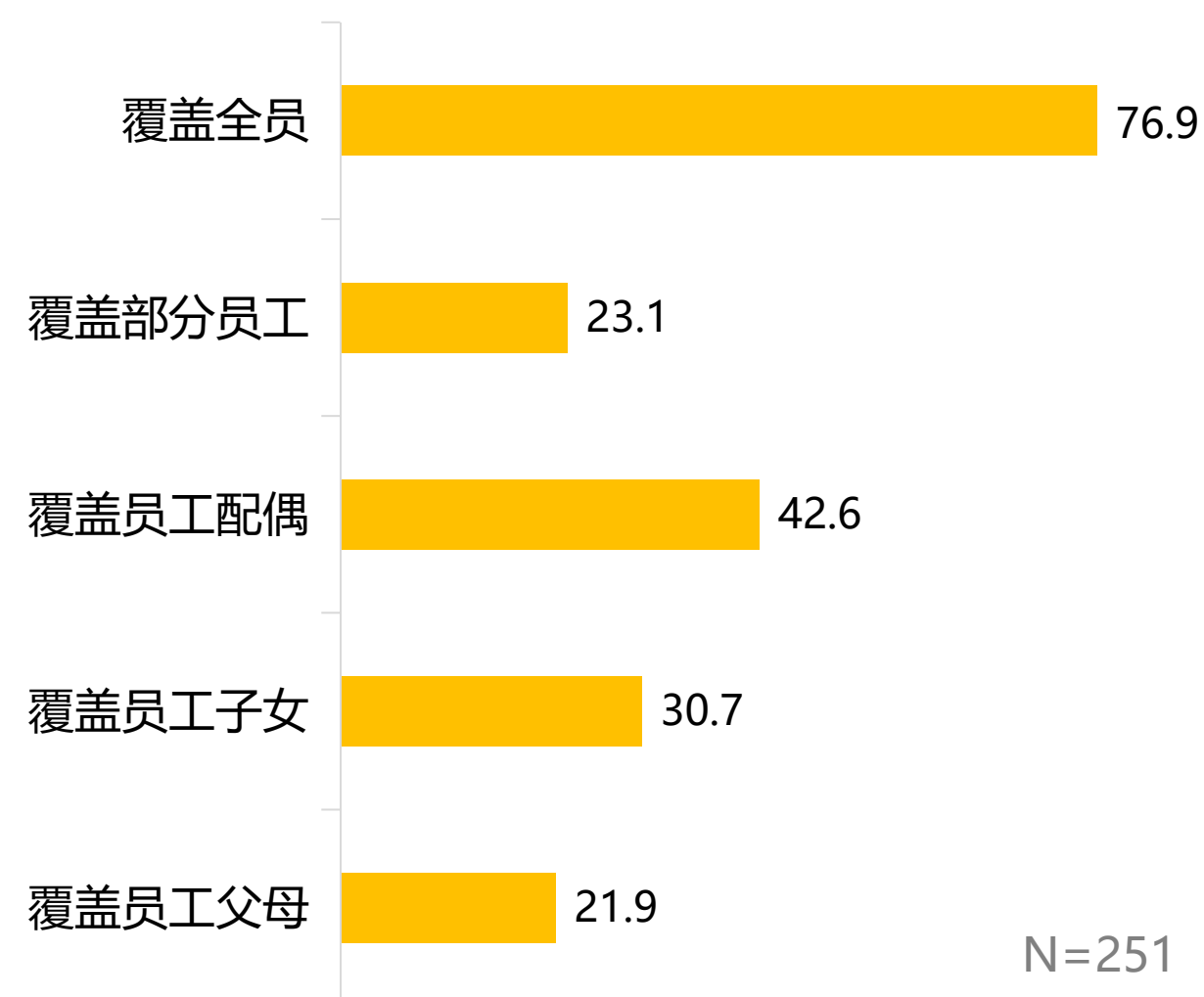
- 企业施行保险福利时，常见两种情况，一种是为员工固定配置一类或多类保险项目，员工没有选择权，一种是为员工配置弹性化的保险福利，员工可以自行选择需要的险种，有些企业的弹性选择还能覆盖到员工家属，更显人性化；目前商业保险提供弹性选择的企业占到53.2%；
- 这部分企业在实施弹性福利时，76.9%的企业面向全员施行弹性化的保险福利，23.1%的企业仅向部分特定员工开放弹性选择；
- 企业弹性福利向家庭成员延伸时，覆盖到员工配偶和员工子女的情况更普遍一些，覆盖员工父母的比例稍低；
- 企业开放给员工弹性选择的险种中，比较常见的有员工补充医疗险、意外险、子女补充医疗险、重疾险、高端医疗险、配偶补充医疗险。

是否提供弹性选择

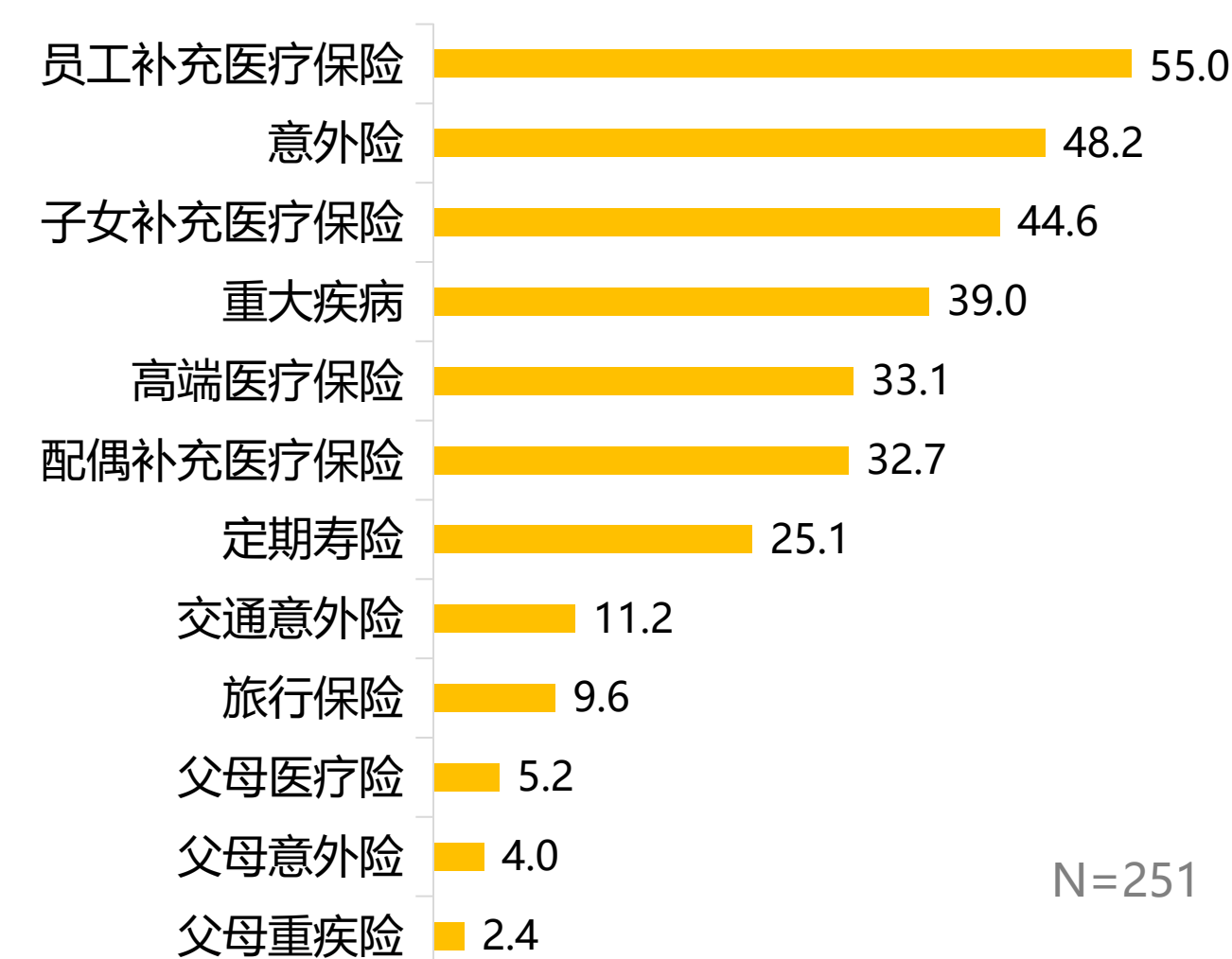


■ 提供 ■ 不提供

弹性选择覆盖范围



弹性选择涉及的保险险种



## ➤ 成本投入及变化趋势

- 企业商业保险预算占工资总额的平均比例为9.05%，人均保费为2434.95元；
- 从预算趋势来看，保费相较上年保持不变的情况是主流，这部分企业占到51.7%，企业保费有所增长的企业占比33.9%，也有7.6%的企业保费下降；
- 企业保费增加可能出于以下原因：员工人数增长、保险项目或赔付范围增加，还有一个比较被动的因素，即企业上年保险赔付率升高导致保险公司上涨保费；而企业赔付率上升，还透露了一个重要讯号，即员工健康状况出现了问题，企业应及早调研员工健康状况并采取相应措施。



商业保险预算占  
工资总额的平均比例

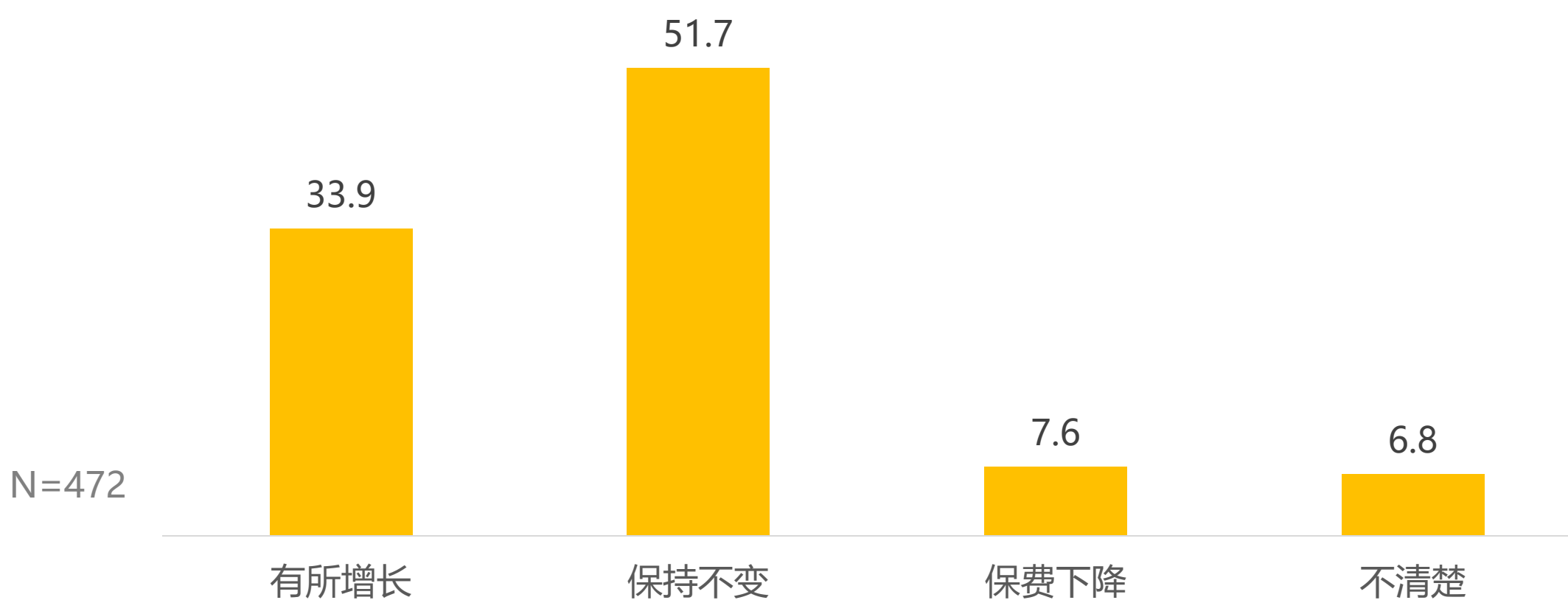
**9.05%**



人均保费

**2434.95 元**

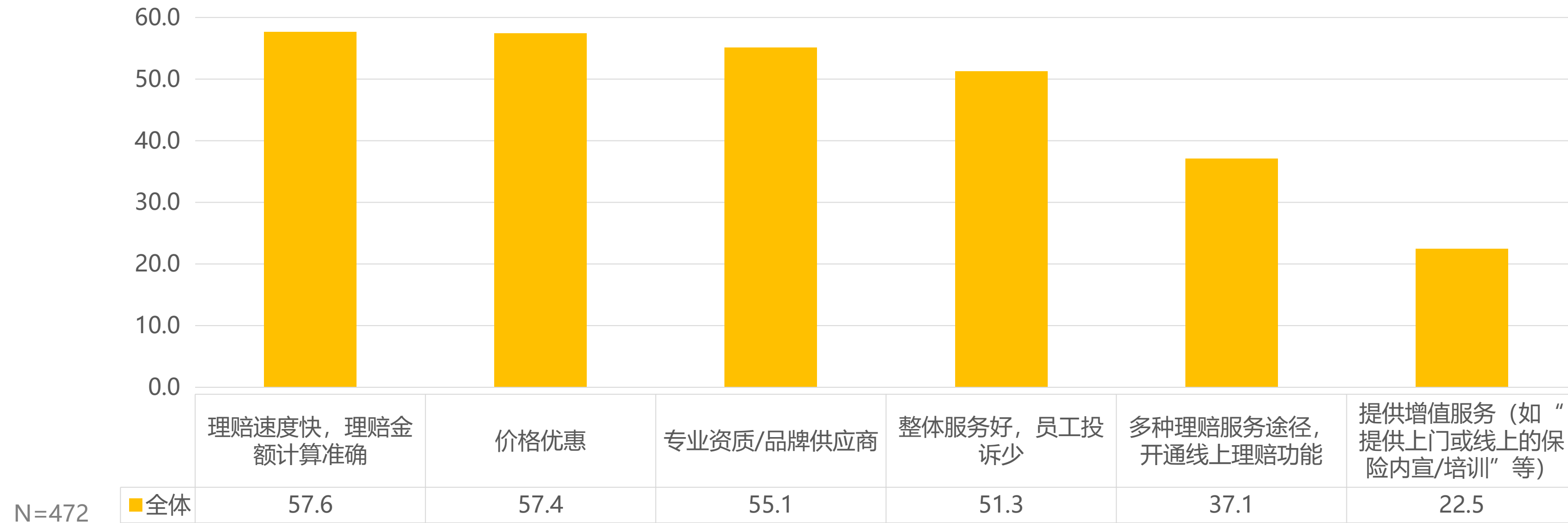
保费相较上年变化情况



# 选择商业保险供应商时的考量因素

- 企业选择商业保险福利供应商时考量的因素比较多，如理赔速度、价格优惠、专业资质/品牌、员工投诉率等都是企业比较关心的方面。

### 选择商业保险供应商主要考量的方面



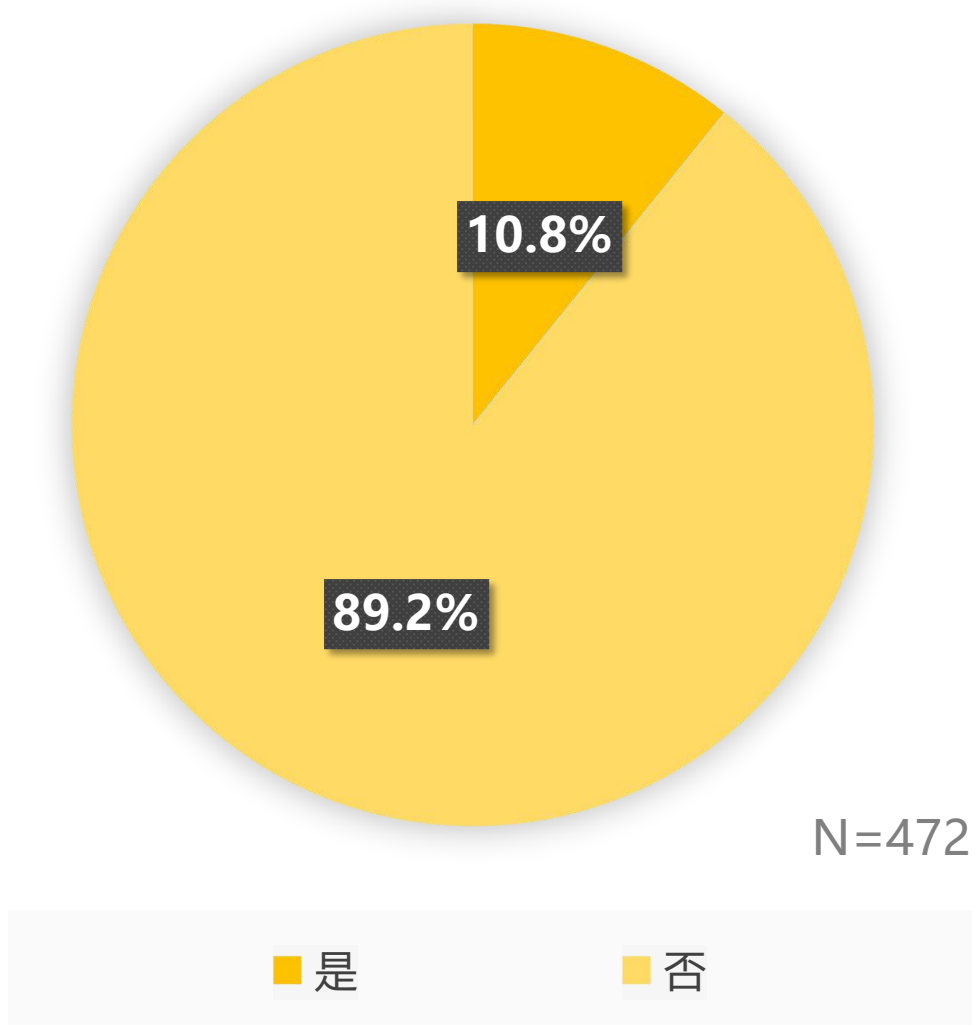
Q18. 贵司在选择商业保险供应商时，主要考量的方面有(多选题 \*必答)



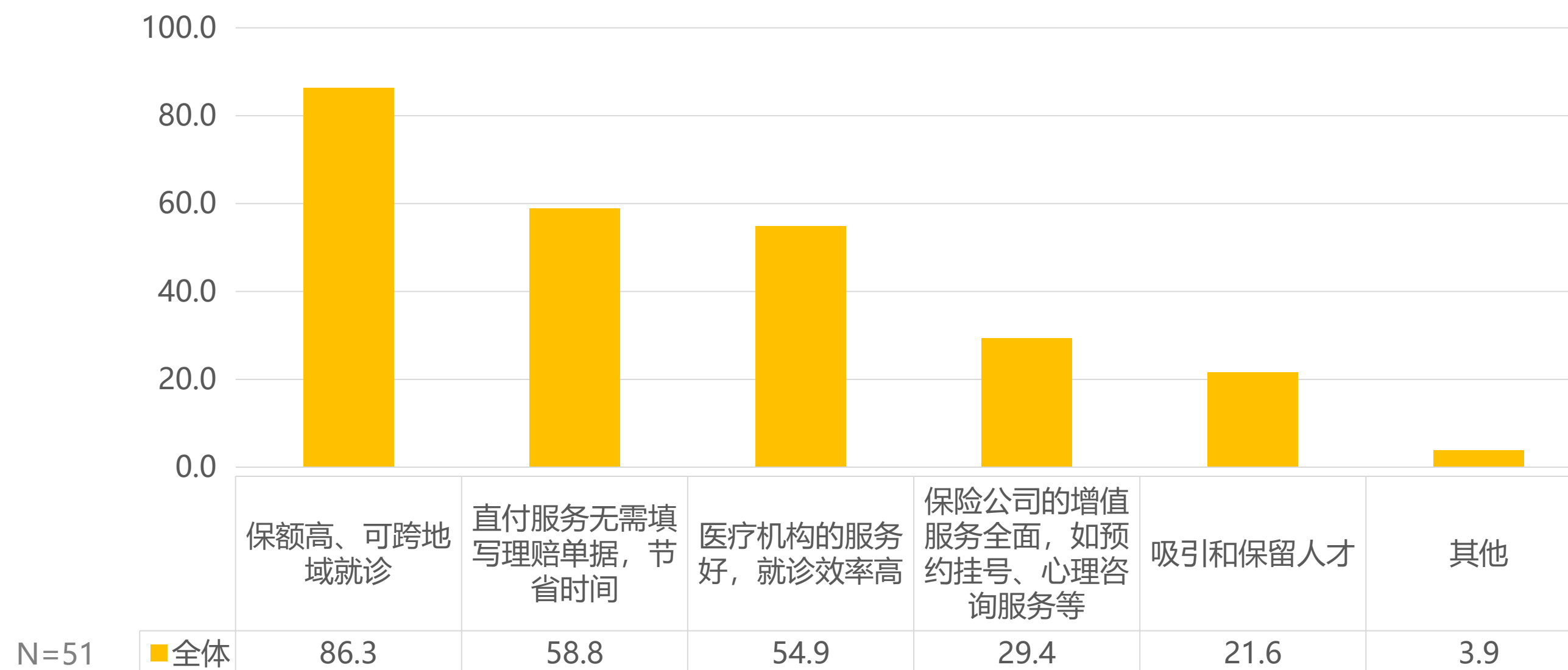
## ➤ 高端医疗福利开展情况

- 部分企业会为高层管理者提供高端健康管理计划，以保护企业核心资源，减少核心人员流失；
- 开展高端医疗福利的企业占比仅10.8%；
- 企业认为高端医疗福利的优势主要有保额高/可跨地域就诊、可直付和就医体验好，其中最核心的是保额高/可跨地域就诊，这也是一款高端医疗福利产品的竞争优势所在。

开展率

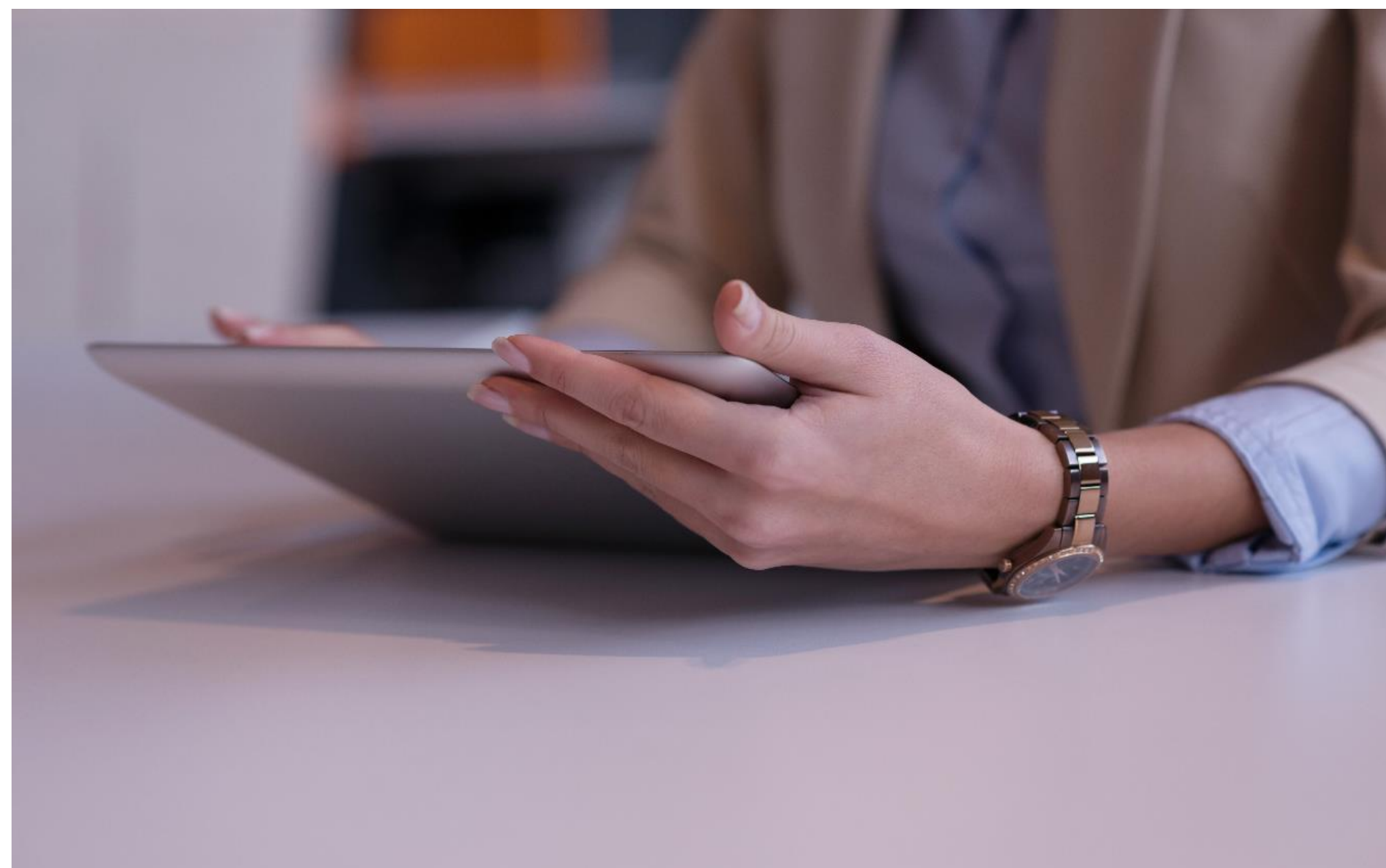


高端医疗福利核心优势



# 04

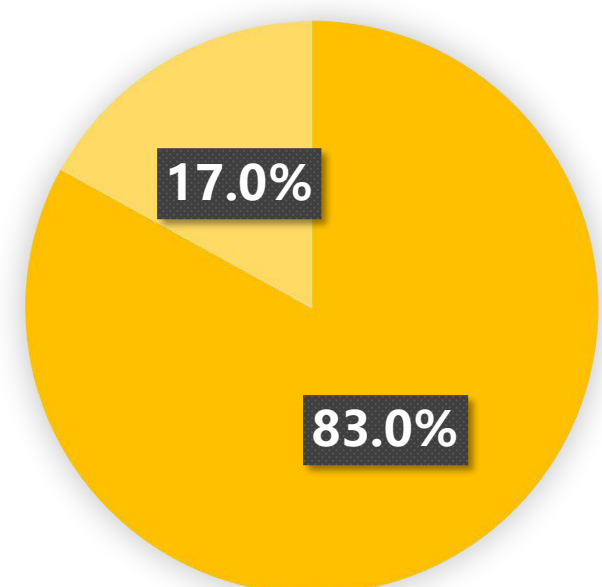
## 体检福利 实施情况



## 开展率、开展周期、人均费用

- 体检福利普及率为83%，且大部分企业的体检福利面向全员开展；
- 约9成企业的体检福利周期为每年一次；
- 企业一般为不同职级的员工配置不同标准的体检福利，各职级人均费用的平均值依次是：高管987.2元，中层管理者647.2元，普通员工431元。

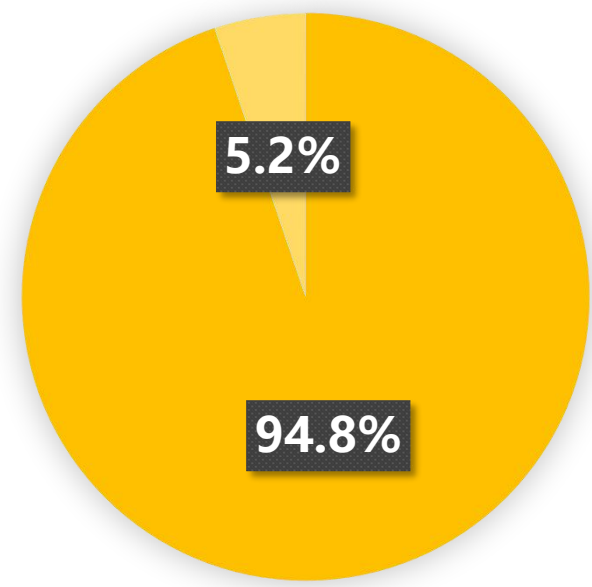
是否为员工提供年度的健康体检福利



N=907

■ 是 ■ 否

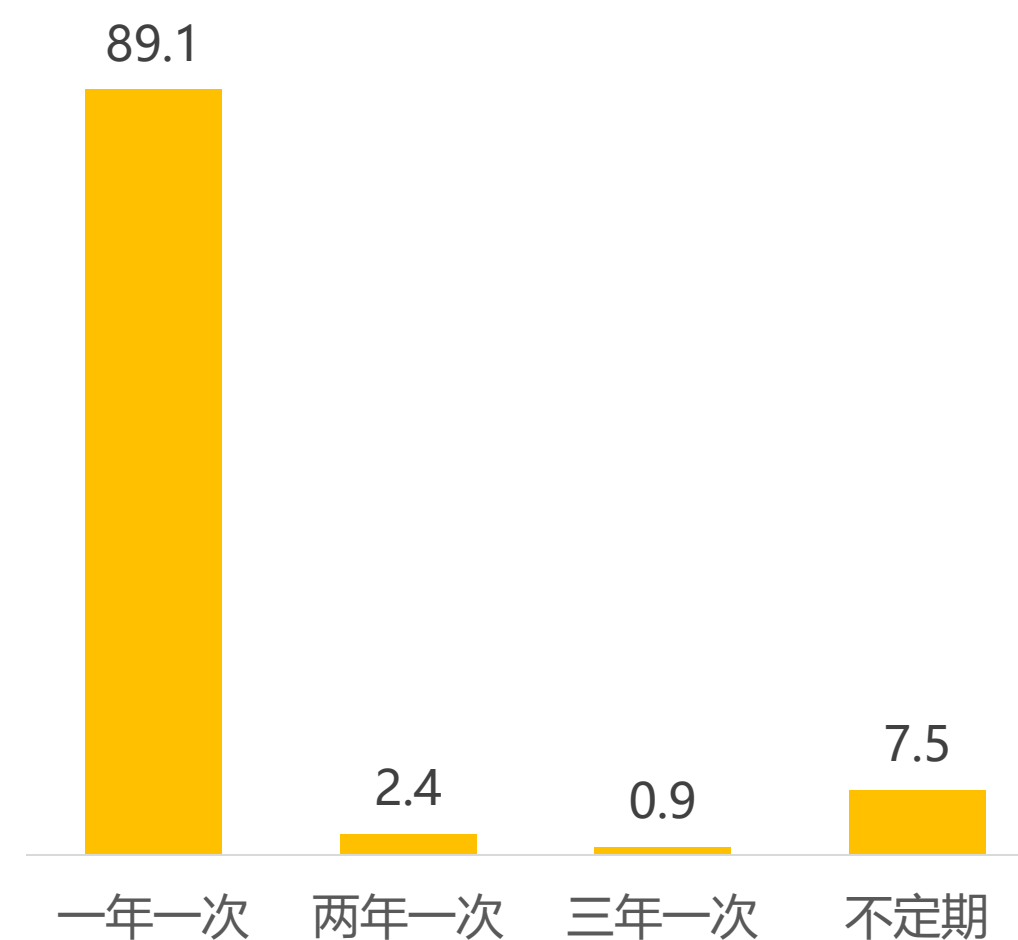
是否覆盖全员



N=753

■ 覆盖全员 ■ 覆盖部分员工

体检周期



N=746

人均费用



普通员工

**431** 元

N=600

中层管理人员

**647.2** 元

N=36

高层管理人员

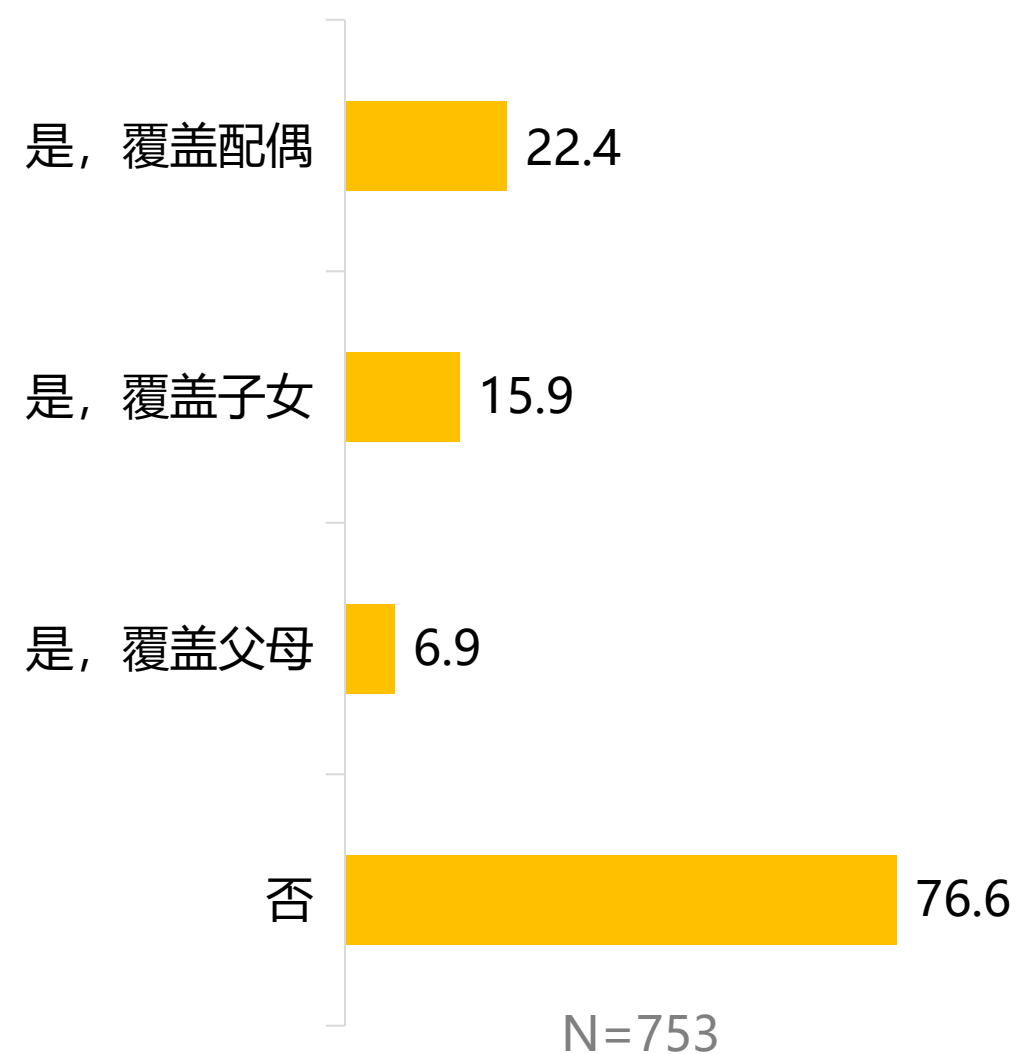
**987.2** 元

N=40

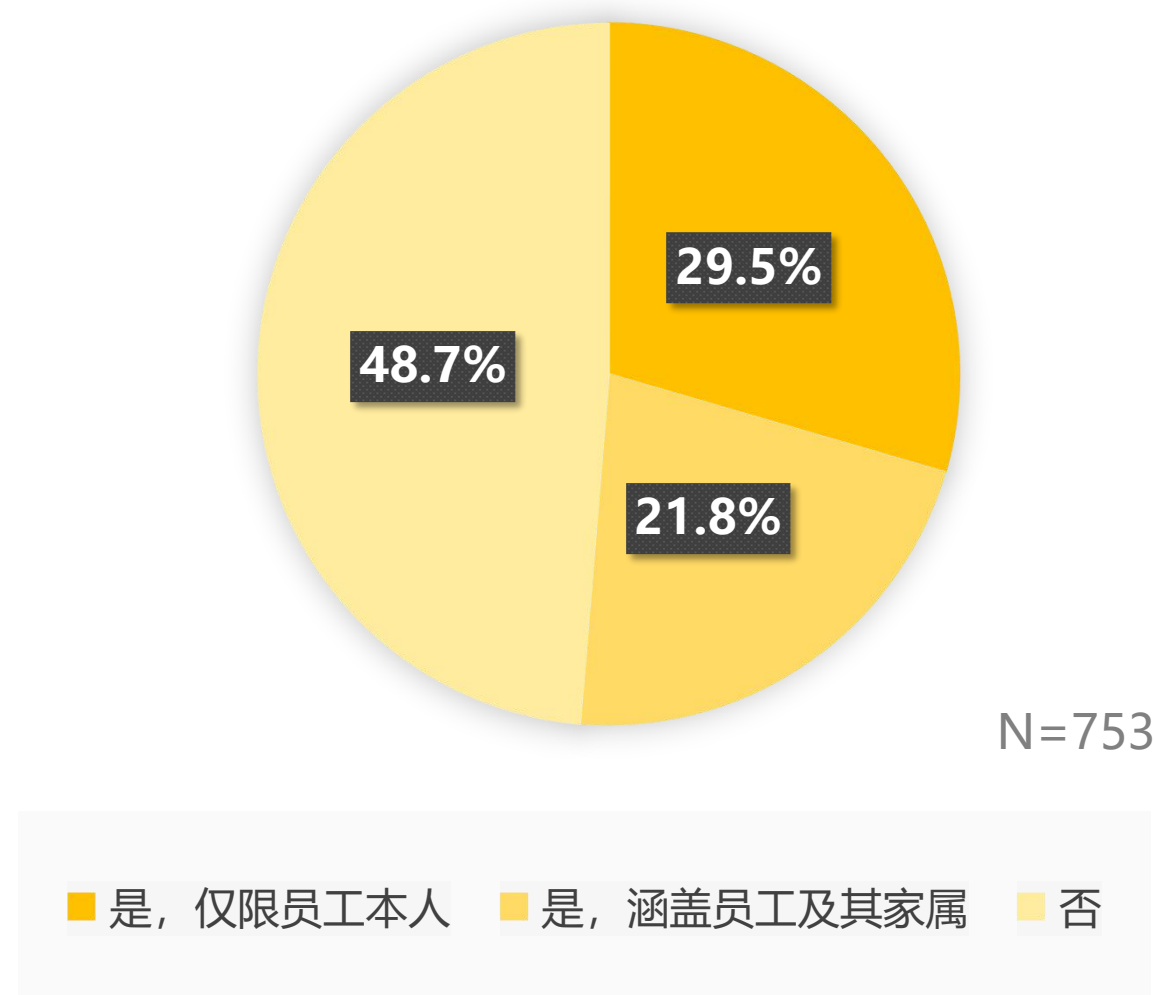
## 体检福利延伸情况

- 部分企业为了提升员工关怀，也会在标配体检福利之外向员工提供一些延伸选择，常见的做法有体检福利覆盖员工家属、提供员工自费选择的体检服务；
- 体检福利覆盖员工家属的企业占比为23.4%，和商业保险覆盖员工家属的情况一样，体检覆盖较高的家属也是配偶，其次是子女，覆盖父母的情况相对较少；
- 一半以上的企业会向员工提供自费选择的体检升级计划或体检加项包，29.5%的企业自费选择仅限员工，21.8%的企业自费选择涵盖员工家属；向员工提供的自费升级计划或加项包中，比较常见的项目有癌症筛查、心脑血管筛查、超声检测。

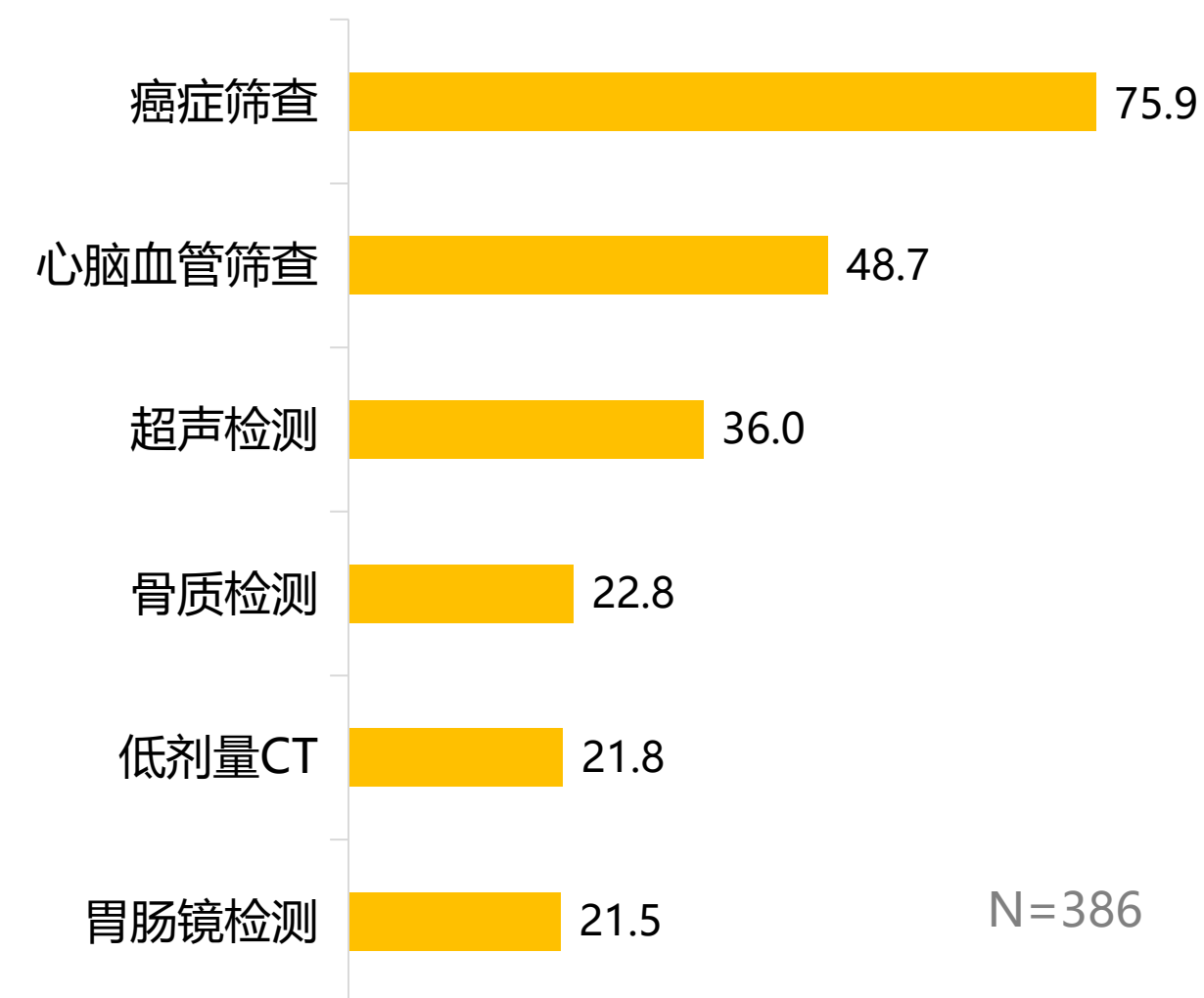
体检福利是否覆盖员工家属



是否提供员工自费选择的体检升级计划或体检加项包



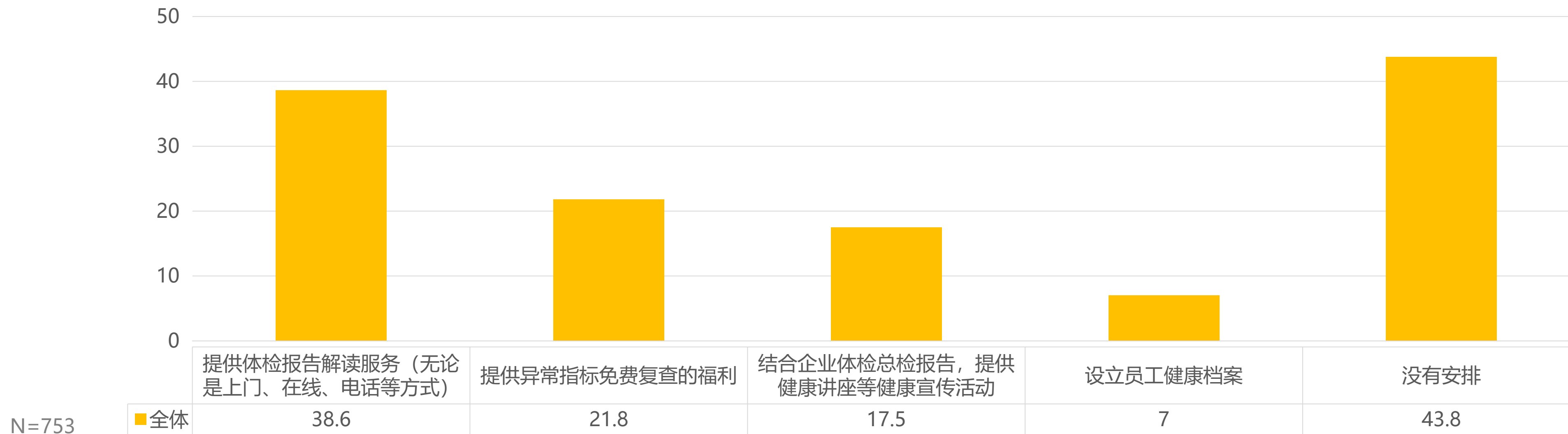
员工体检自费升级计划或体检加项包包括



## 体检福利后续跟进情况

- 大部分企业虽然提供体检福利，但在具体实施时却与体检的初衷（用于员工疾病预防）有所相悖，具体表现为只追求参检率，而缺少一些后续的跟进安排（43.8%），如体检结果解读，如根据企业体检总检报告提供针对性的健康宣传，以方便员工更好的认识和及时改善自己的身体健康状况；
- 已提供后续健康管理服务的企业中，比较常见的举措是提供体检报告解读；会结合企业体检总检报告提供针对性健康宣传的比例较低。

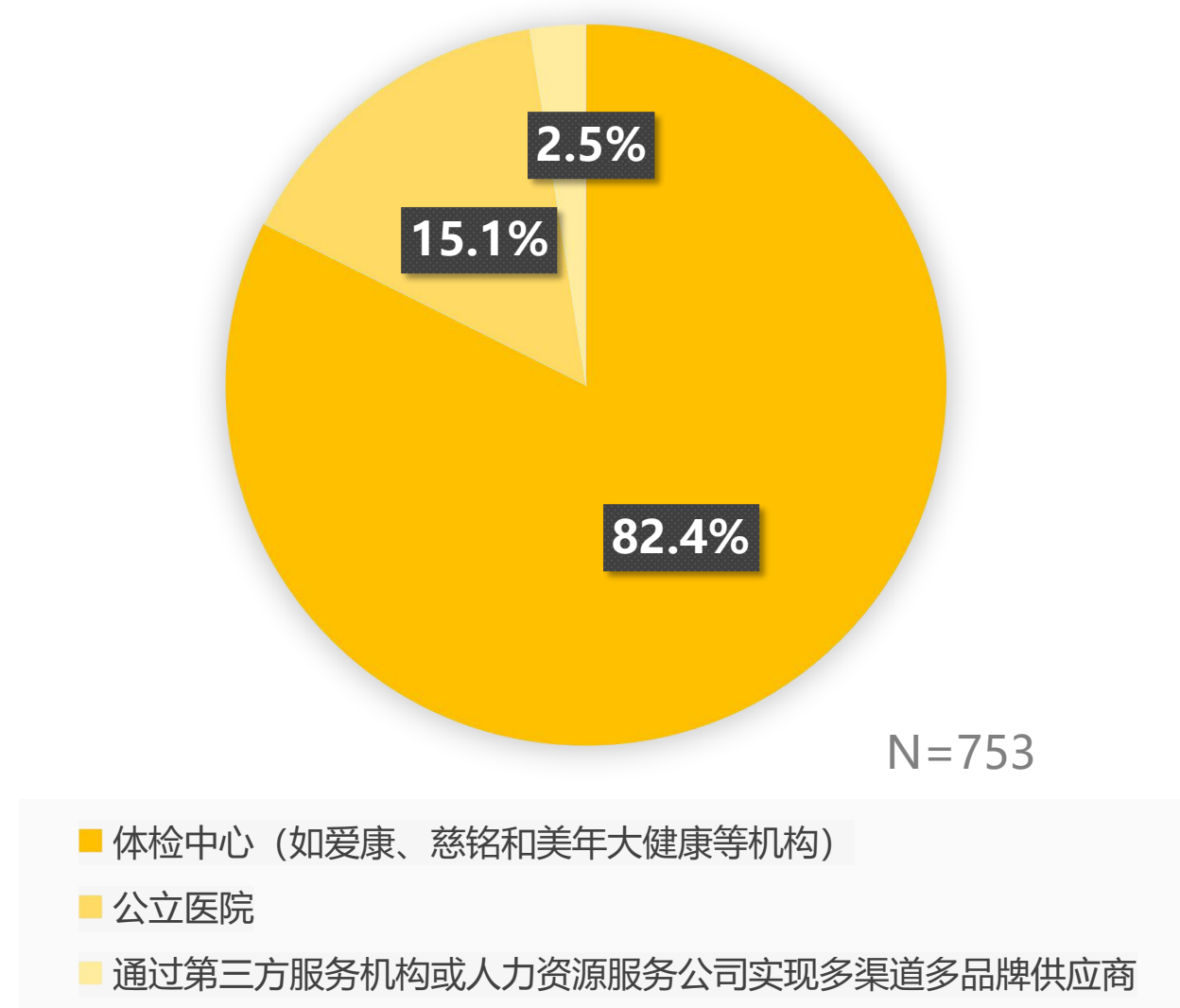
### 是否有后续跟进的健康管理服务



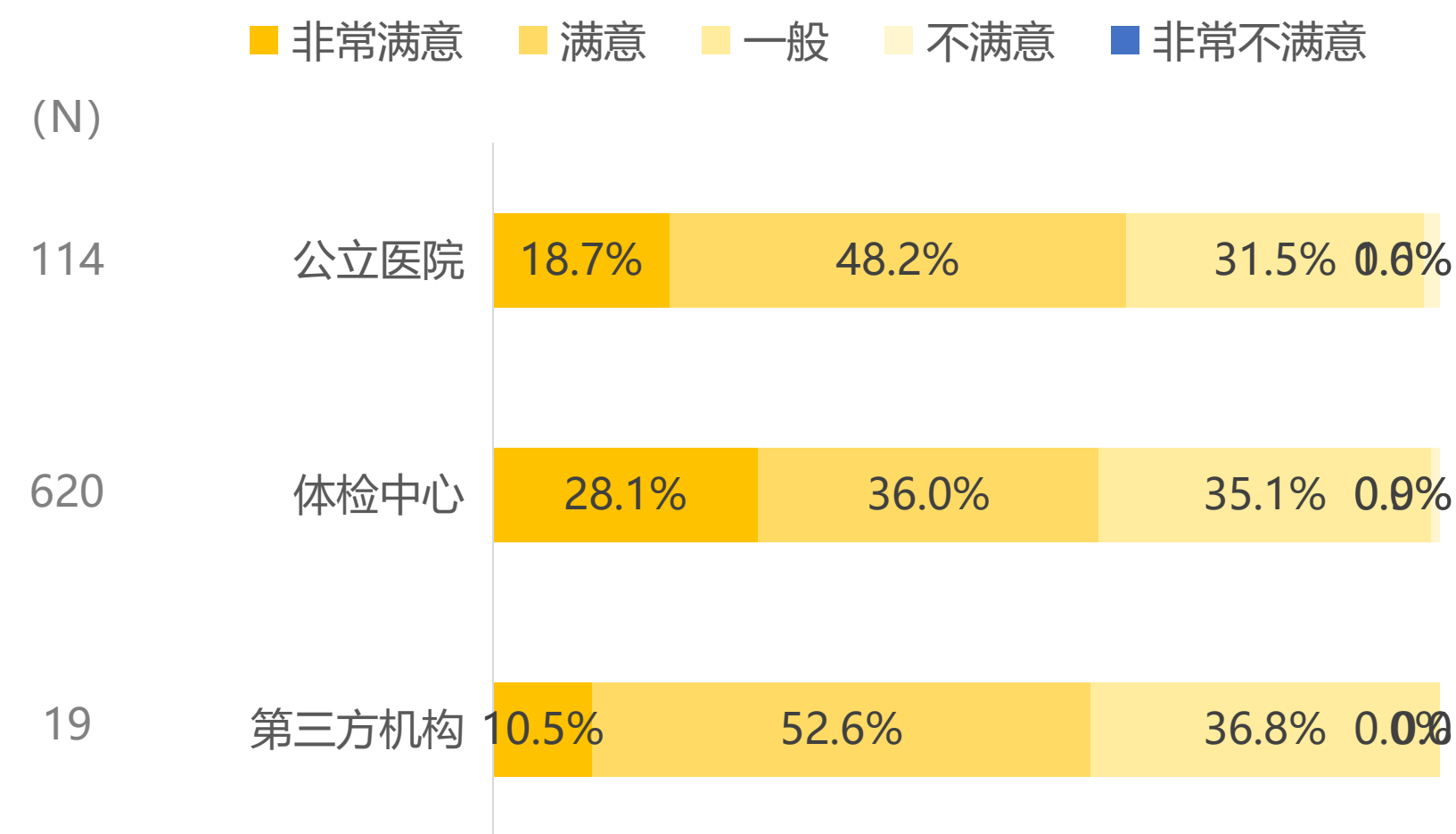
## 体检福利供应商

- 绝大部分企业（82.4%）会选择爱康、美年这样的专业体检中心为其提供体检服务，直接选择公立医院的企业有15%，还有一小部分的企业通过第三方服务机构或人力资源服务公司实施体检福利；
- 服务机构中，企业对体检中心的满意度是相对较高的。

企业体检项目供应商



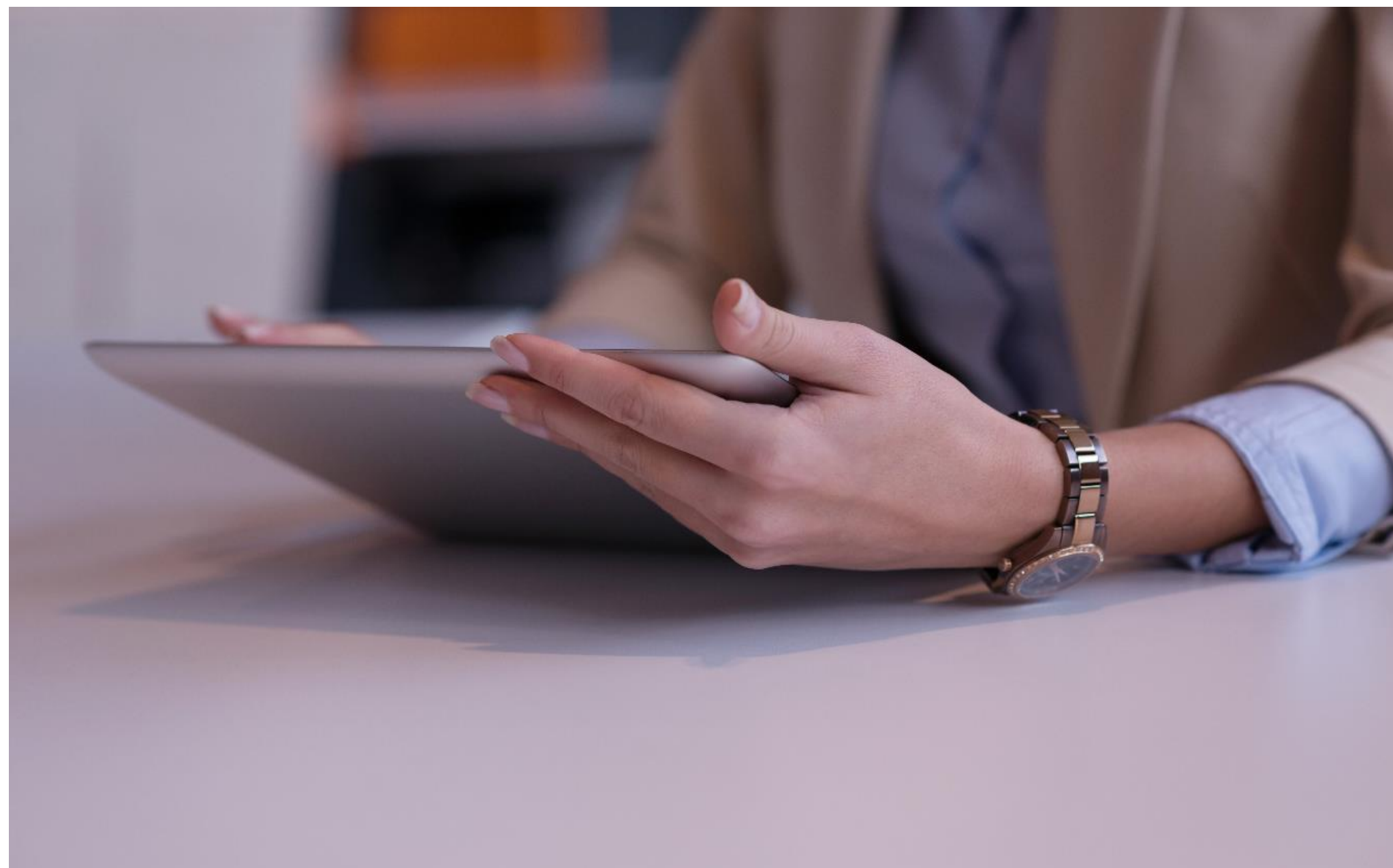
对体检项目供应商的满意度



Q30.贵司目前健康体检项目的供应商是； Q31.贵司对目前健康体检项目供应商的服务感到？

# 05

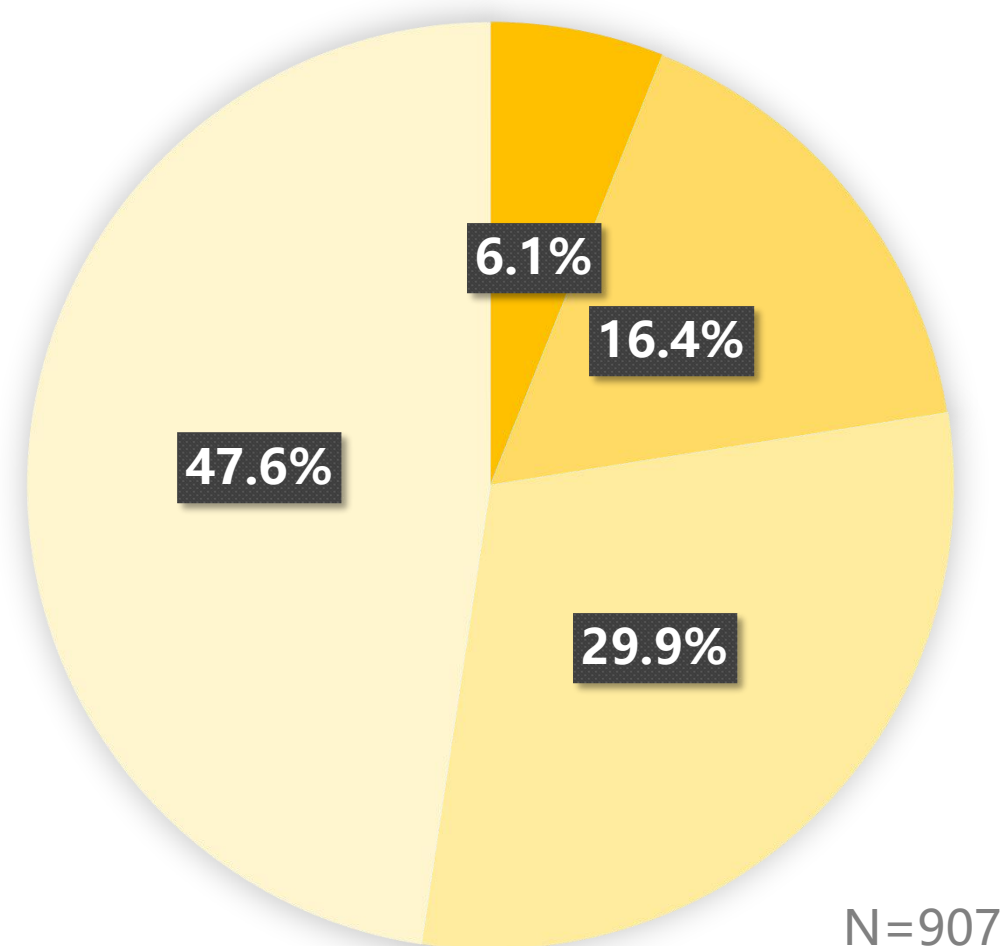
## EAP 实施情况



## 开展率及开展原因

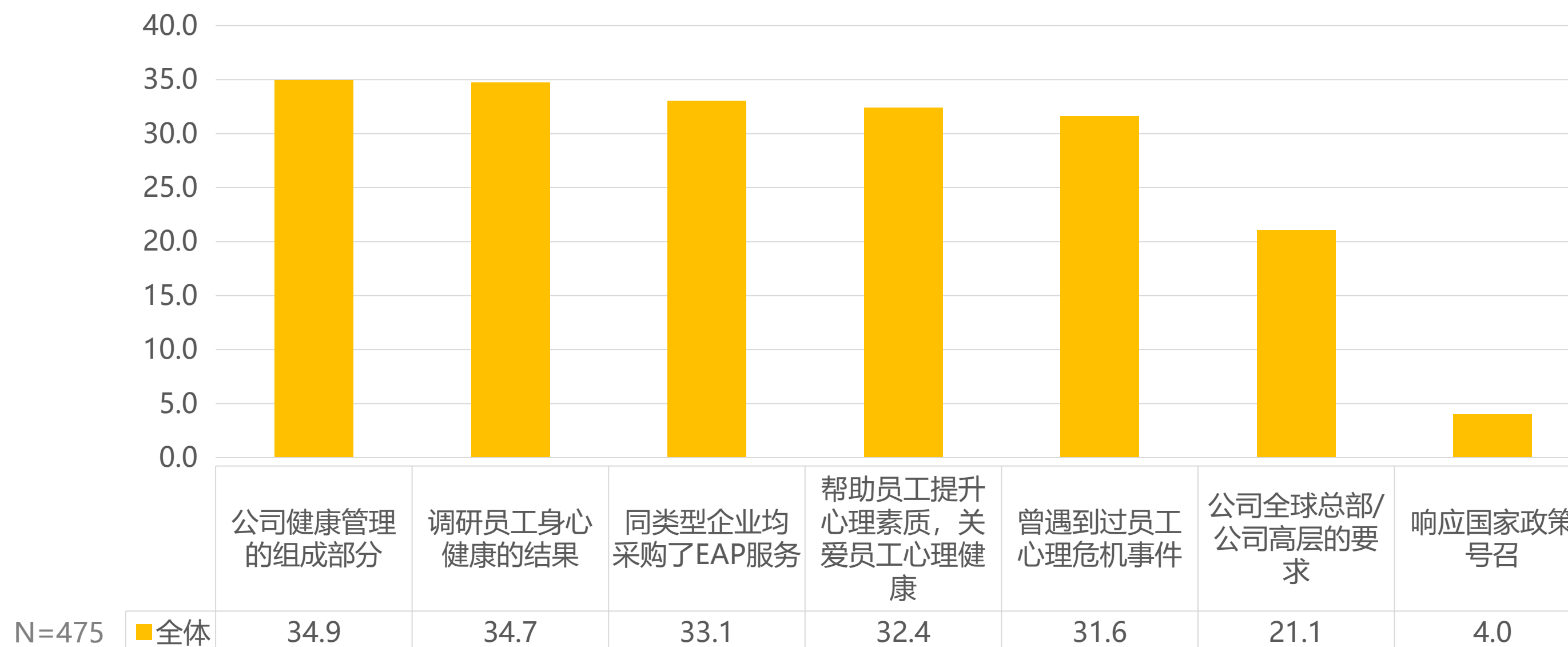
- EAP（员工心理援助服务）在中国企业的普及率较低，目前正在提供的企业占比仅为16.4%，可能受到此次新冠肺炎疫情的影响，有3成企业表示未来有计划实施；
- 企业引入EAP的原因主要有公司健康管理的需要、员工身心健康状况不良、同类企业已采用、关爱员工心理健康、曾遇过心理危机事件。

是否提供EAP服务



■ 曾经提供过      ■ 正在提供  
■ 暂未提供，但有计划实施      ■ 近1-2年内不考虑提供

引入（或计划引入/曾经引入）EAP服务的原因

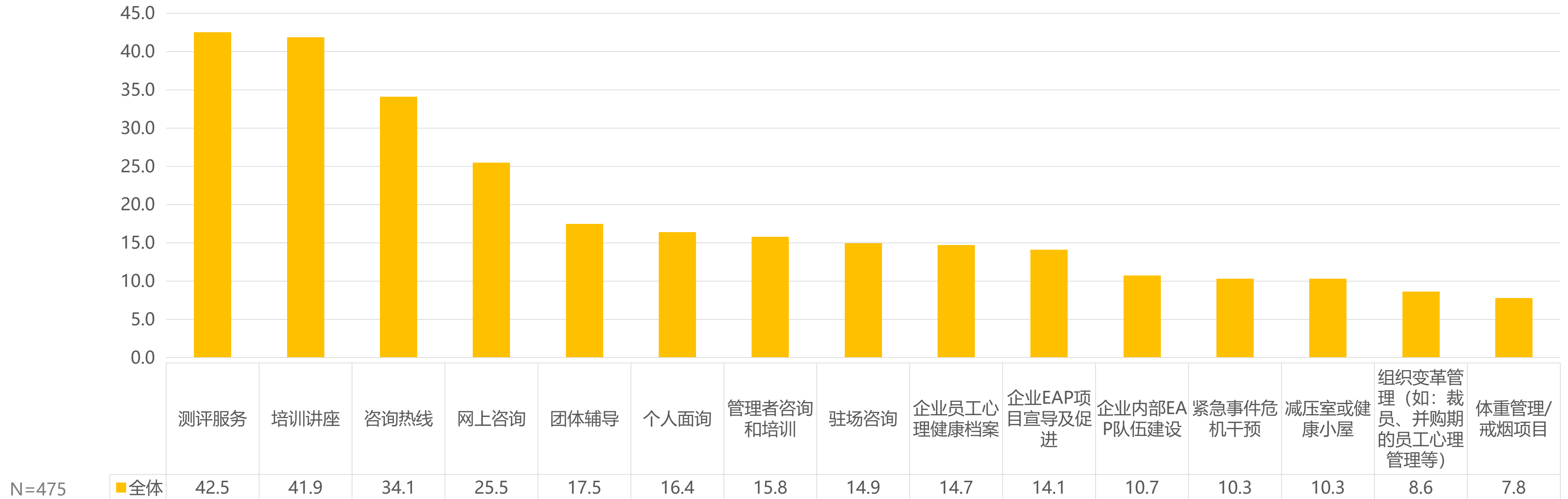




## ➤ 具体实施内容

- 员工心理援助手段有很多，从调研结果来看，各手段采用比例整体偏低，表明企业采用的EAP方案应该还是比较简单的；
- 从具体服务项目来看，企业采用较多的有测评服务、培训讲座、远程咨询（热线/网上）；
- 实施EAP的企业中，能兼顾到EAP项目宣导的企业占比很少。

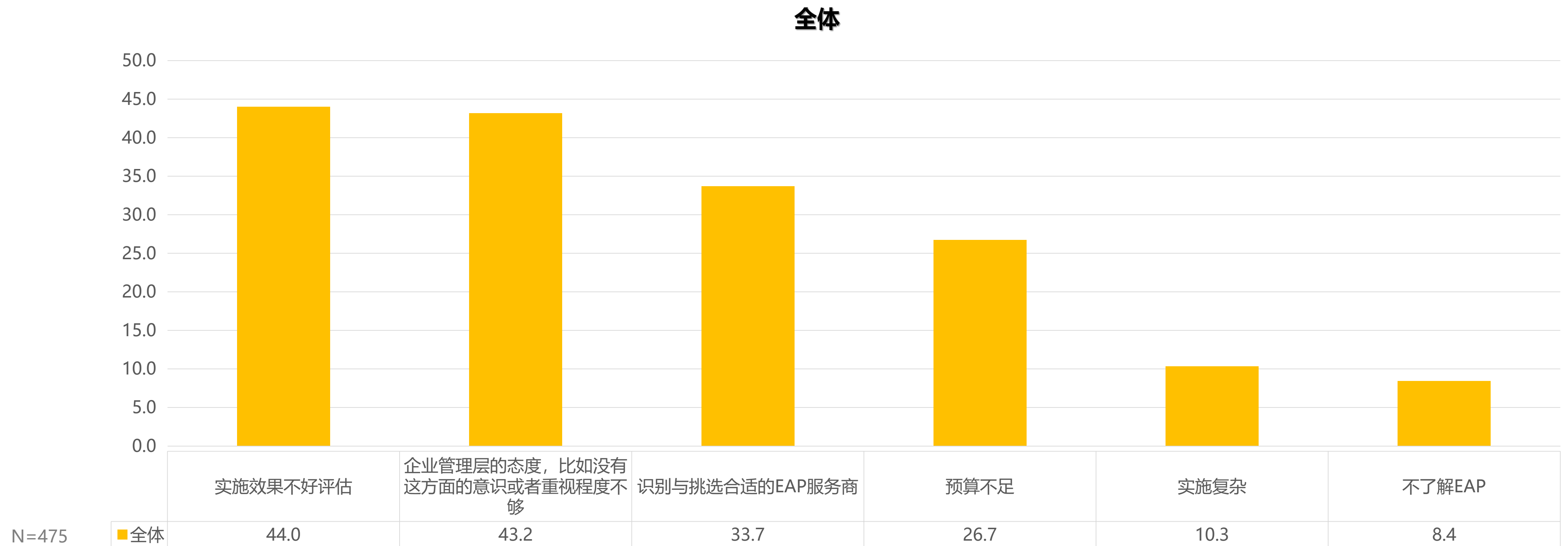
全体



Q36. 贵司实施（或计划实施/曾经实施）的EAP服务包括以下哪些方面？（多选题）

## 开展障碍

- 实施效果不好评估、管理层不够重视是企业开展EAP的最主要障碍。

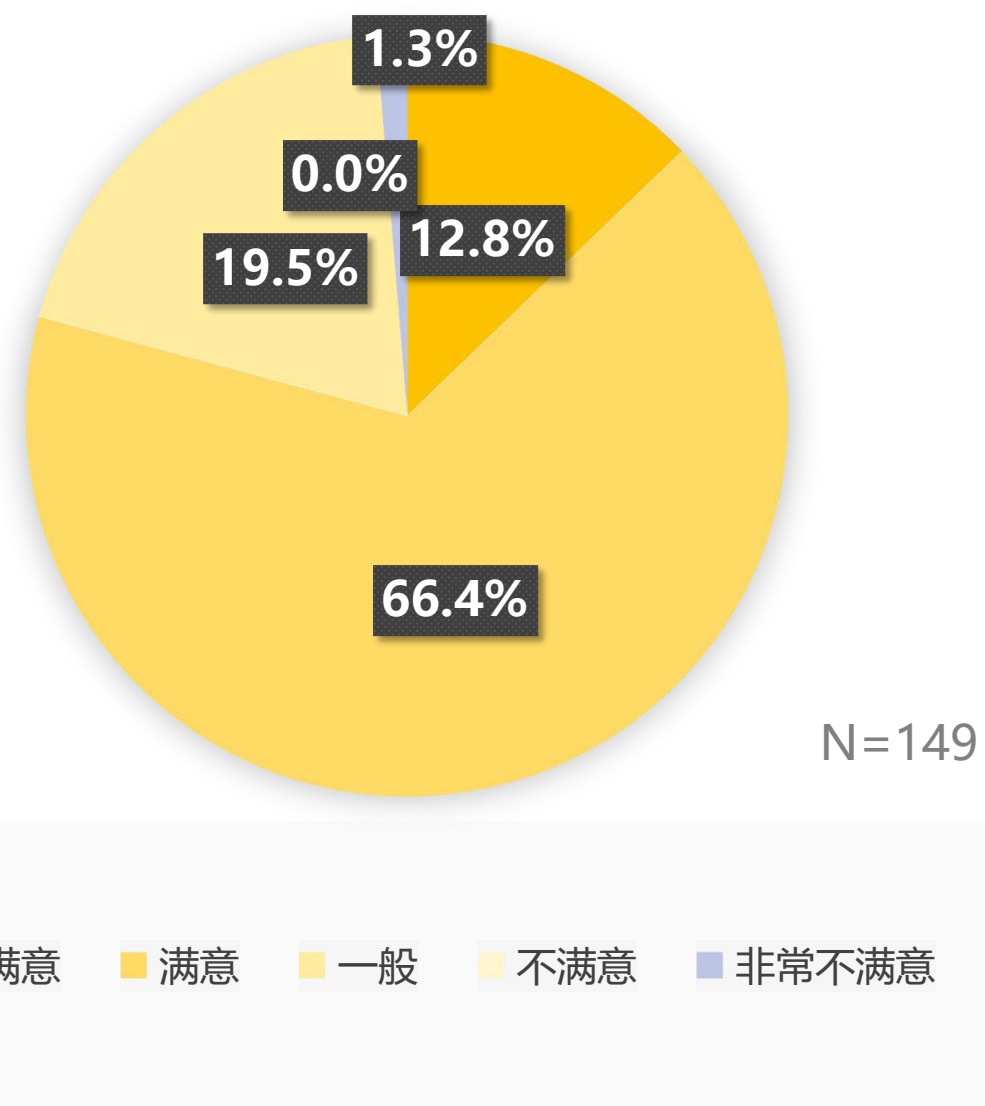


Q35.在您看来, 开展EAP的主要障碍是什么 (多选题)

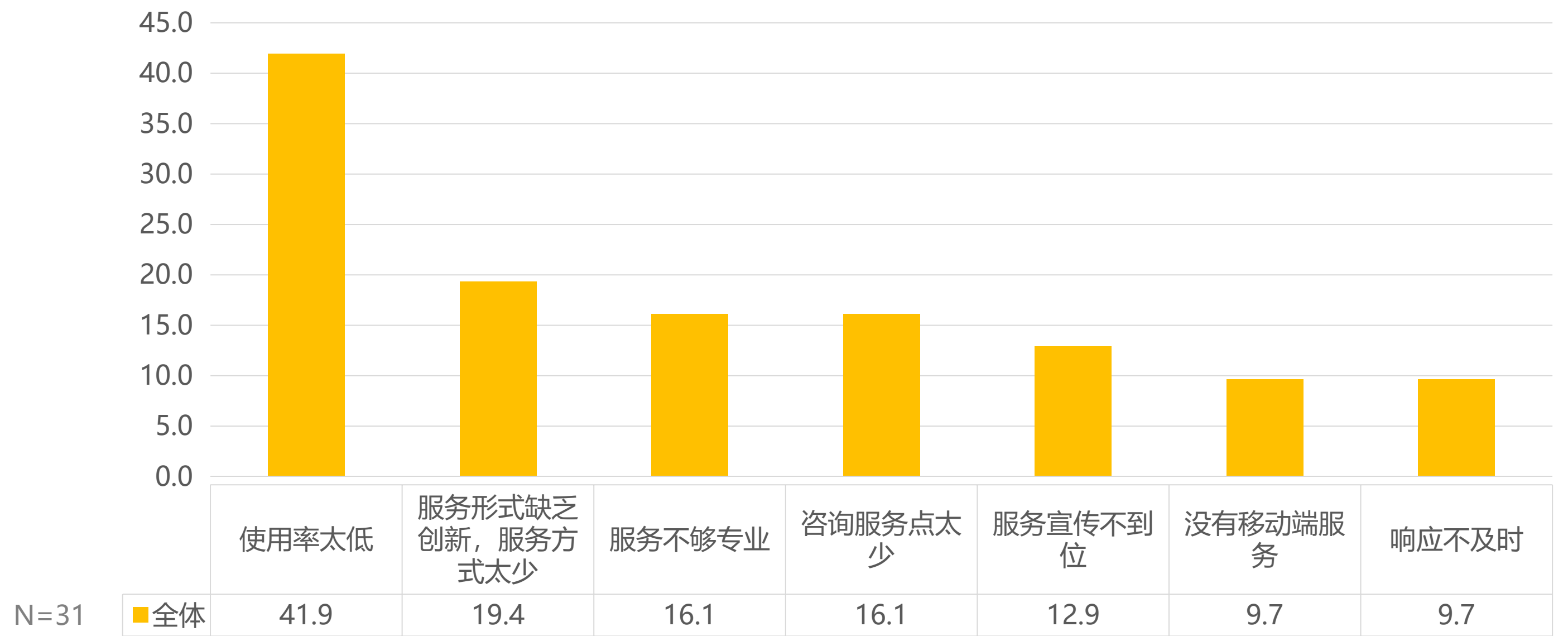
# 满意度

- 近8成企业对目前正在实施的EAP服务感到满意，剩余2成则表示一般或不满意；
- 企业感到一般或不满意的最主要原因是EAP服务使用率太低，这很大程度是因为国人对心理服务本身接受度较低，企业主要的改善办法是加强对EAP项目的宣传引导；
- 从其他不满原因可以看到企业希望EAP服务提升的方面有：服务形式吸引力、服务专业度和咨询便捷度。

对EAP服务的满意度




感到一般或不满意的原因



Q37.据您所知，贵公司员工对企业目前EAP的服务普遍感到； Q38.贵公司对EAP的服务感到一般或不满意的原因是 (多选题)

# 关爱通研究院

## 中智关爱通旗下 专业人力资源前沿研究和数据洞察中心

1. 持续输出人力资源行业专业内容
2. 研究院讲师团线上线下持续发声
3. 连续5年为雇主品牌评选活动“i优质职场”提供专业评审意见
4. 每年面向全国开展“福利管理策略与实践深度调研”并发布白皮书



# 持续输出人力资源行业专业内容



政策解析

热点探讨

数据洞察

案例分享



Global HR logos: 环球人力资源智库, 第一资源, 伯乐会 HR, HRoot, 中智上海, HRCLUB, HRTechChina, 伯乐思 HR实战智库, 58同城 广州招聘, HR Excellence Center, HRMAC会员服务.

关爱通研究院 | 中秋福利想创利两大新趋势助你思路全开

关爱通研究院权威发布 | 2018年社税政策大盘点, HR不得不关注的三大趋势预测

关爱通研究院关爱通研究院集合了关爱通在人力资源行业有深刻理解、丰富经验的咨询顾问... 第一资源 2019-3-8

【品牌】关爱通研究院 | 后疫情时代思考“人心灾备”

关爱通研究院关爱通研究院在人力资源行业有深刻理解、丰富经验的咨询顾问... HRTechChina 2020-3-13

热议996话题至此, 关爱通研究院... 中智上海 2019-4-1

后疫情时代如何让员工与企业共同发展、共享成果? 大咖们这样说

以形成共赢局面等问题进行了深入的探讨与研究... 潘军 / 中智关爱通 董事、... 优质职场 2020-8-20 已关注

# 研究院讲师团线上线下持续发声



关爱通研究院讲师团队由在企业人力资源管理、雇主品牌、员工关爱、财务管理等方面拥有深刻理解、丰富经验的讲师组成。在各大线上线下人力资源行业会议、论坛分享关爱通研究院观点。

# 连续5年为雇主品牌评选活动“i优质职场”提供专业评审意见



评选标准模型

- 健康共行  
在健康共行的战略实施上,
- 成长共赢  
企业在支持员工自身成长发展的同时,提供发挥每位员工

2017 αi优质职场榜单

最佳实践奖 (2017年αi优质职场获奖企业)

价值共创类	成长共赢类
朗诗绿色地产集团 东方证券股份有限公司 华住酒店集团 爱茉莉太平洋中国	液化空气(中国)投资有限公司 联邦快递(中国)有限公司 银科投资控股有限公司 震旦(中国)有限公司 (中国)餐饮有限公司

αi优质职场

首页 关于优质职场 细分奖项 优职大师团 企业案例 媒体动态

新人力 聚合共生

2020 第五届αi优质职场评选全面启动

优职指数报告 ↓  
100个系列 ↓

微信扫一扫 关注该公众号

2019 αi优质职场计划年度榜单

健康力 优质职场新势力



## 2020第五届评选正在进行中!

αi优质职场,自2016年启动,是聚焦中国职场范畴,寻找、评选并推广中国最优质职场模式和品牌的大型公益项目,由人民网上海、中智上海、中智关爱通三方共同主办。

智力支持: [ ] 关爱通研究院



# 每年面向全国开展“福利管理策略与实践深度调研”并发布白皮书



- 2017企业福利管理策略调研
- 2018-2019企业福利管理实践白皮书
- 2019-2020企业福利管理实践白皮书
- 2020-2021企业福利管理实践白皮书



# 关 爱 通 研 究 院

更多关爱通研究院内容, 请扫描下方二维码



# 中智关爱通

中智关爱通（上海）科技股份有限公司（证券代码：871282）是中央管理的国有重点骨干企业中智旗下公司。关爱通在员工福利、激励、企业文化建设及相关人力资源预算管理领域，专业从事资源整合、平台开发和外包服务。



集团总公司：

战略投资方： 中信产业基金 |  人民网产业基金 |  国鑫创投

THANKS FOR WATCHING