

中国企业员工健康 洞察报告2019

波士顿咨询公司与平安健康保险股份有限公司联合研究

2019年12月

目录

概览	1
1. 中国员工存在较大的健康问题	2
2. 雇主的业务成果受到员工健康状况不佳的负面影响	6
3. 中国雇主对在员工健康方面提供支持的重视程度远未达预期	7
4. 在强调健康保障的企业工作的员工受到健康问题的影响较小	9

中国企业员工健康洞察报告2019

概览

健康中国 2030 规划明确提出了普及健康生活、完善健康保障、建设健康环境等发展重点，致力于全方位保障人民健康。提升企业员工的健康状况高度契合健康中国 2030 规划的方向。

根据对中国员工和雇主的广泛调研，我们发现企业员工健康状况有很大的提升空间。员工的平均健康年龄指数显著高于实际年龄，这表明，由于生活方式的影响，员工的预期寿命出现了 4.3 岁的“健康赤字”。如今，许多员工正在受到身心健康问题的困扰。员工不佳的健康状况不但影响他们的出勤率，还导致生产力下降。故而，雇主的业务成果也会受到负面的影响。

当前，大多数雇主并未制定健康福利策略，也没有设置年度健康预算。尽管员工非常看重雇主在健康方面的保障，但现有的服务仍低于预期——商业健康保险和其他健康福利的覆盖率依然很低。如果雇主可以更加重视员工的健康问题，那么健康状况和业务成果将得到显著改善。

1. 中国员工存在较大的健康问题

1.1 健康年龄 (Vitality age)

“Vitality age”¹ (健康年龄/健康年龄指数) 旨在通过衡量与生活方式相关的行为和其他风险因素的影响来计算一个人的健康年龄。“健康年龄差距”是指“健康年龄”与实际年龄之间的差异。

$$\text{健康年龄} = \text{实际年龄} + \text{人口预期寿命} - \text{个体预期寿命}$$

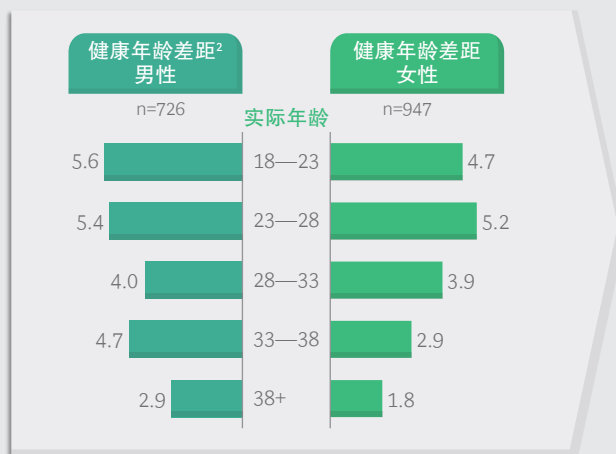
健康年龄低于实际年龄，表明与具有相同年龄和特征的平均个体相比，估计的额外剩余生命年数，即该人的预期寿命比平均寿命更长。

健康年龄高于实际年龄则是一个负面的信号，表明剩余的生命年数低于平均值，健康年龄与实际年龄之差等于估算出的相比预期寿命的变化。

图1 | 由于不良的生活方式和行为习惯，员工的平均健康年龄¹显著高于其实际年龄

由于不良的生活方式和行为习惯，所有受访者整体的平均健康年龄差距为4.3岁

较年轻的员工和男性员工面临更多健康问题



- 年轻人的平均健康年龄差距要大于老年人
- 男性 (平均健康年龄差距: 4.5岁) 在所有年龄段的年龄差距均略大于女性 (平均健康年龄差距: 4.1岁)

来源：员工问卷；雇主问卷；BCG分析。

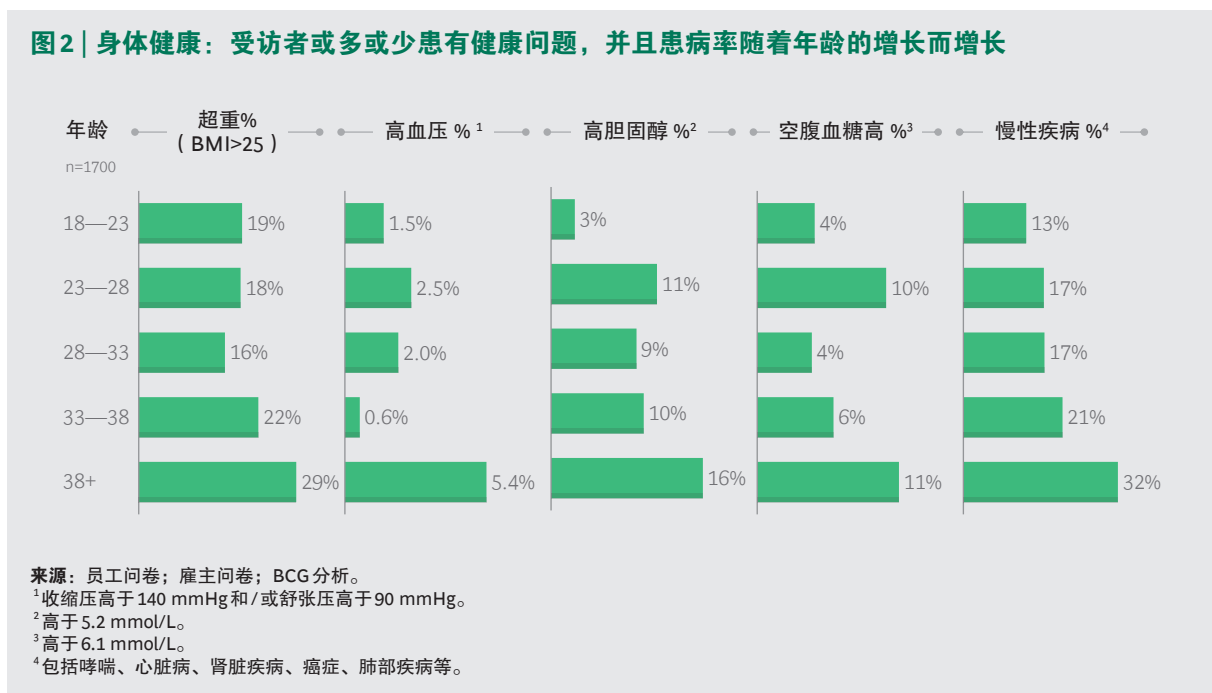
¹旨在通过衡量与生活方式相关的行为和其他风险因素的影响来计算一个人的健康年龄。健康年龄差距是指健康年龄与实际年龄之间的差异。
健康年龄 = 实际年龄 + 人口预期寿命 - 个体预期寿命。

²健康年龄高于实际年龄是一个负面信号，表明剩余的生命年数低于平均值。

¹ “健康年龄/健康年龄指数” (Vitality Age) 算法由南非金融服务集团 Discovery 集团自主研发。该算法已通过兰德欧洲 (Rand Europe) 发布的出版物验证。

我们对79家不同行业不同规模的企业雇主，以及约1,700位员工进行了调研。调研发现，中国员工的总体平均年龄差距为4.3（参阅图1）。这意味着，基于他们的生活方式，中国员工的预期寿命将比整体中国人民的平均寿命要短4.3岁。从健康年龄差距的角度来看，年轻员工和男性员工所面临的健康问题更多。从年龄段来看，年轻人的平均健康年龄差距要大于老年人。从性别来看，所有年龄段的男性平均年龄差距均略大于女性。

1.2 对受访者健康状况的深入分析表明，企业的员工们在不同程度上遭受着临床健康问题的困扰（参阅图2）。



在33岁以上的员工中，超过20%存在超重的问题（BMI>25）。但是，所有年龄段的男性受访者的BMI均高于正常水平。就其他健康检查指标而言，在了解自己血压状况的1,373名受访者中，约有3%的人患有高血压。在了解自己胆固醇水平的1,277名受访者中，约有10%的人胆固醇水平异常。在1,297名清楚自己空腹血糖水平的受访者中，约有7%的人空腹血糖水平出现异常。在慢性疾病方面，有19%的受访者患有至少1种慢性疾病（例如哮喘、严重过敏、心脏病、偏头痛等），这些疾病已由专业医务人员诊断为持续或预期持续12个月或更长时间。

1.3 员工的身体健康问题可能是由不健康的生活方式所致（参阅图3）。

- 在吸烟方面，有23%的受访者曾经或正在吸烟，14%的受访者目前仍没有戒烟。在所

图3 | 员工的身体健康问题可能是由不健康的生活方式所导致的

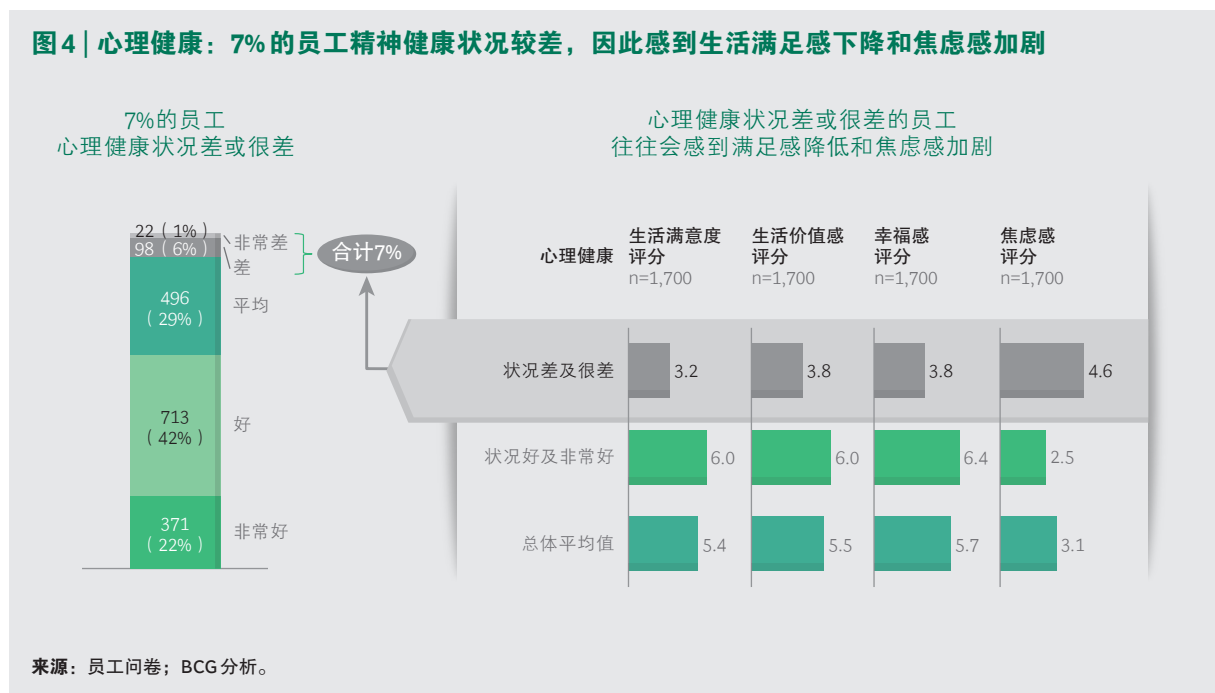


有年龄段的吸烟受访者中，男性的比例都较高，39%的男性受访者曾经或现在吸烟，而女性受访者的比例为11%。目前仍在吸烟的受访者的平均年龄差距为14.4，大大高于从不吸烟或过去吸烟的受访者的平均年龄差距2.7。在229名目前仍在吸烟的受访者中，尽管18%的受访者表示现在愿意戒烟，但仅有7%的受访者已经采取了行动，这可能是由于缺乏来自雇主的戒烟计划支持所致。

- 在饮酒方面**，38%的受访者面临着饮酒过量的问题。在所有年龄段饮酒过量的受访者中，男性所占比例都较高。饮酒过量的受访者的平均年龄差距为6.1，大大高于从未酗酒的受访者的平均年龄差距3.8。在目前有酗酒问题的642位受访者中，只有14%的受访者希望减少饮酒量，也希望雇主可以提供一些针对饮酒问题的咨询服务。
- 在运动方面**，受访者表示，他们每周平均花4.1小时参加散步或骑车上班等中等强度的运动。如果从性别差距来看，男性的平均中等强度运动时间为每周4.7小时，女性的平均时间为每周3.7小时。所有年龄段男性的中等强度运动平均时长都超过女性。另外，每周进行少于7小时中等强度运动的受访者平均年龄差距为4.4，远超过每周进行超过7小时中等强度运动的受访者3.6的平均年龄差距。在1,700名受访者中，有35%的受访者知道自己的健康水平有待提高，但现在不愿多加锻炼；23%的受访者希望增加运动和健身水平。

- 在营养方面**，受访者普遍表示，他们对于新鲜水果、蔬菜、坚果和种子、全谷类食物的营养摄入频率低于推荐范围，而加工肉类的摄入则大大高于建议范围。约30%的受访者表示，他们每周食用水果和蔬菜的次数少于4次；约50%的受访者每周食用坚果和全谷物也少于4次；70%以上的受访者表示每周会食用超过一次的加工肉类。在1,700名受访者中，有28%的受访者知道他们的饮食结构有待改善，但暂时不想马上采取行动；也有19%的受访者积极表示希望改变饮食习惯，也希望获得帮助。

1.4 不少员工同时也在遭受不良心理健康状况的影响，他们的生活满意度较低，焦虑感加剧（参阅图4）。

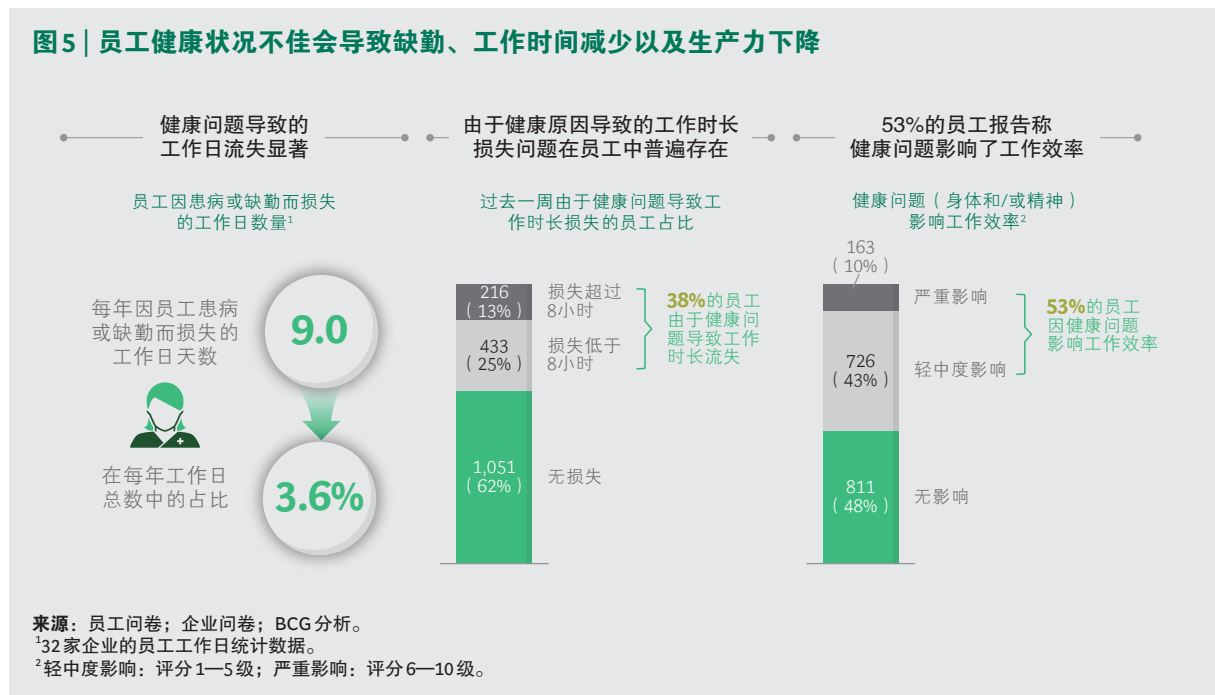


大约7%的员工的心理健康状况已经到了很差或非常差的程度，如果从0（完全不满意）到10（完全满意）打分，他们对当前生活的满意度平均分仅为3.2，而处于良好或非常好的健康状态的受访者评分为6.0。与处于良好或非常好心理状态的员工相比，心理状态较差或非常差的受访者感到更焦虑、更不快乐、生活也更没有意义。

2. 雇主的业务成果受到员工健康状况不佳的负面影响

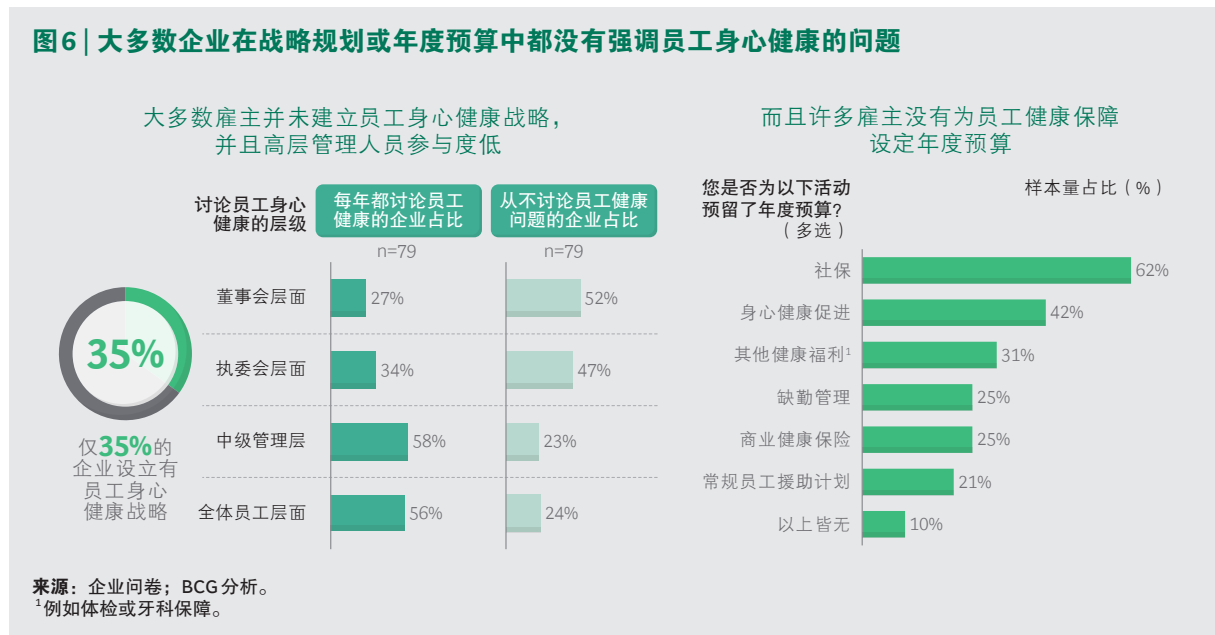
2.1 员工不佳的健康状况正在影响他们的出勤率，也导致生产力下降（参阅图5）。

根据受访雇主的统计，由于员工的健康问题而导致他们平均缺勤的天数为每年9天，损失天数占每年工作日总数的3.6%。在受访的1,700名员工中，有13%的员工在过去7天由于健康问题损失了超过8小时的工作时间，另有25%的员工失去了低于8小时的工作时间。此外，10%的员工在工作效率上曾受到过严重的负面影响，另有43%的员工也受到了轻中度的负面影响。



3. 中国雇主对在员工健康方面提供支持的重视程度远未达预期

3.1 在战略层面上，大多数雇主没有制定健康福利战略，也未制定健康保障的年度预算（参阅图6）。

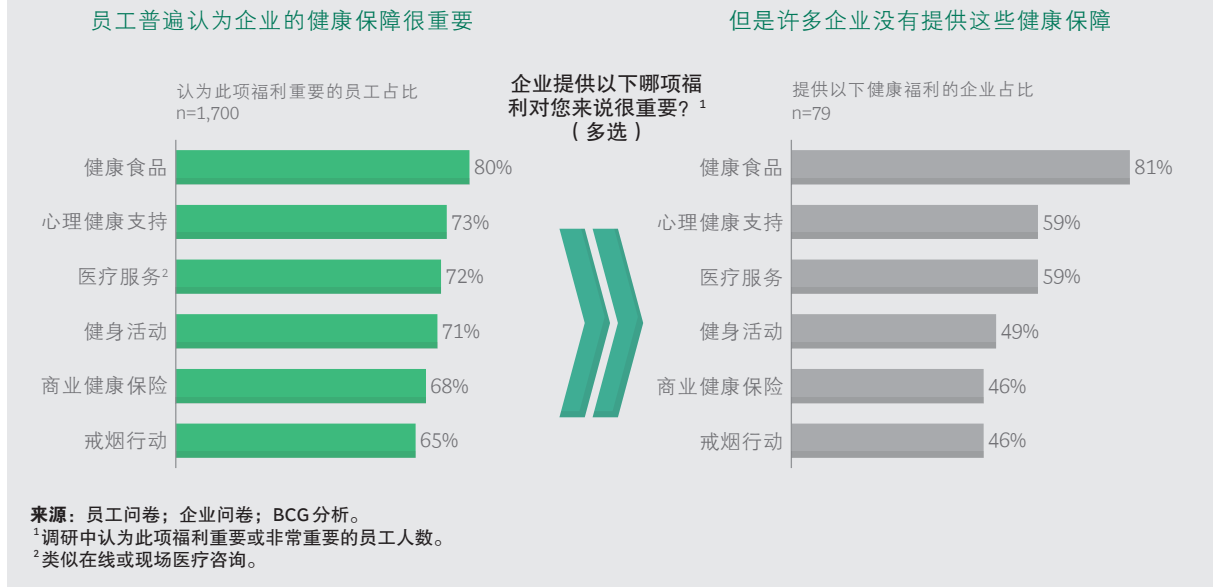


企业没有针对员工制定健康福利战略规划，而高层管理人员对员工健康的关心程度也较低。在参与调查的79家公司中，只有28家公司（占样本量的35%）制定了健康福利战略。此外，在董事会和执行委员会级别，有关员工健康的讨论频率明显低于中层管理人员和所有员工级别。许多雇主都没有为健康保障设定年度预算。在回答了年度预算问题的71家公司中，只有2家公司（占样本量的3%）的年度预算涵盖主要的健康保障，包括健康促进、缺勤管理、普通员工援助计划、社会医疗保险、商业健康保险和其他医疗福利（例如体检或牙科保健）。有7家公司（占样本量的10%）不具备任何上述形式的健康保障。目前，大多数公司对健康保障投资的关注不足，在79家公司中，只有33%的公司会衡量健康保障的投资回报率。

3.2 员工非常看重雇主提供的健康保障，但现有服务却低于预期（参阅图7）。

数据显示，有70%的员工认为雇主的健康保障很重要，包括健康食品、心理支持、医疗服务、体育锻炼、商业健康保险和戒烟计划。但是，目前雇主的服务水平却不令人满意。约40%的雇主无法提供心理健康保障和医疗服务。超过50%的雇主未能为体育活动、商业健康保险和戒烟计划的开展提供便利。

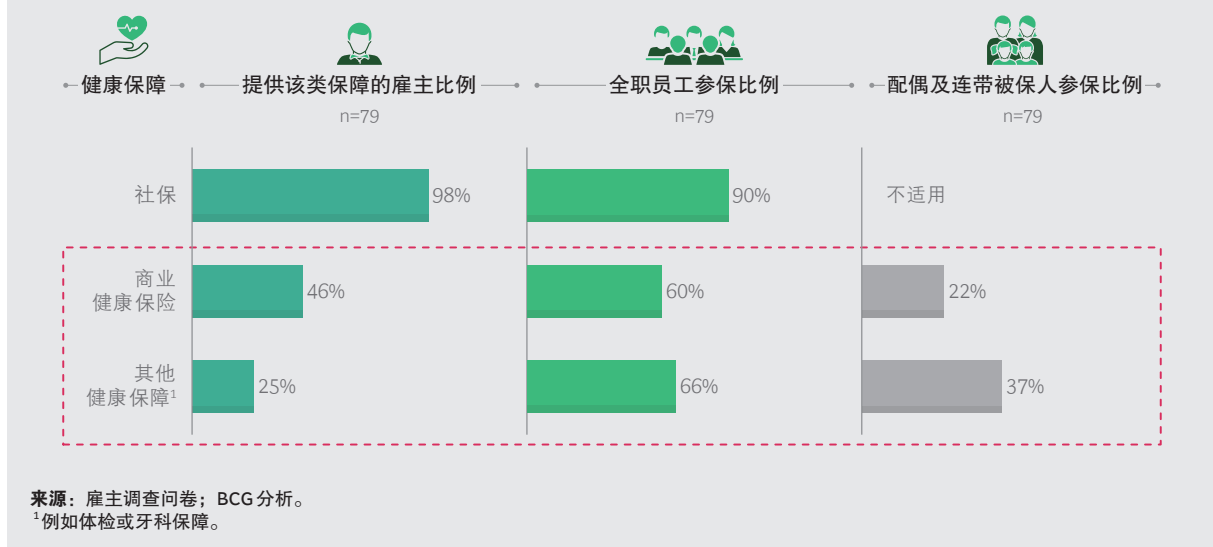
图7 | 员工高度重视企业的健康保障，但现有服务却未达预期



3.3 在健康保险方面，商业健康保险和其他健康福利的覆盖率依然很低(参阅图8)。

在79家公司中，大多数公司（占样本量的98%）为员工提供社会医疗保险，覆盖了90%的全职员工。46%的公司为员工提供商业健康保险，覆盖60%的全职员工和22%员工的配偶和家属。25%的公司为员工提供其他健康福利（例如体检或牙科保健），覆盖66%的全职员工和37%员工的配偶和家属。

图8 | 在中国，提供商业医疗保险和其他保障的雇主数量并不多



4. 在强调健康保障的企业工作的员工受到健康问题的影响较小

有迹象表明，衡量方案或计划投资回报的雇主会有一个相对成熟的员工健康保障战略和研究结构。对健康保障的重视有助于减少员工由于健康问题所导致的旷工情况，同时提高生产率。

- 与注重健康保障的公司相比，不太重视健康保障的公司员工每年由于健康问题会多休假7天（对于衡量方案或计划投资回报的公司，在过去的7天里，员工由于健康问题而缺勤的平均时间大约为2.9个小时，占总工作时间损失的46.4%。但是，对于不衡量方案或计划投资回报率的公司，在过去的7天里，员工由于健康问题而缺勤的平均时间约为4.0小时，占总工作时间损失的48.7%）。
- 对于衡量方案或计划投资回报的公司，健康问题（身体和/或心理问题）对员工生产率的影响评级为1.8，明显低于不衡量方案或计划投资回报的公司的评级2.2。

案例分析：A公司是本次调查中一个很好的例子。该公司通过全面的健康福利计划取得了显著的成果（缺勤0.83天，健康年龄差距为2.45年）。A公司是一家基于互联网的金融服务公司。管理层充分重视员工的健康，已经制定了明确清晰的健康战略，每个季度都会在管理层和员工级别公开讨论健康问题。这种重视程度也随之带来了公司的各种健康计划，包括在公司内设置健身房、组建跑步俱乐部、为员工提供健康食品以及心理健康保障等。此外，还允许并鼓励员工在上班时间内进行体育锻炼。接近100%的员工获得了社会保险和商业保险。

关于波士顿咨询公司：

波士顿咨询公司（BCG）与商界以及社会领袖携手并肩，帮助他们在应对最严峻挑战的同时，把握千载难逢的绝佳机遇。自1963年成立伊始，BCG便成为商业战略的开拓者和引领者。如今，BCG致力于帮助客户启动和落实整体转型——推动变革、赋能组织、打造优势、提升业绩。

组织卓越要求有效整合数字化能力和人才。BCG复合多样的国际化团队能够为客户提供深厚的行业知识、职能专长和深刻洞察，激发组织变革。BCG基于最前沿的技术和构思，结合企业数字化创新实践，为客户量身打造符合其商业目标的解决方案。BCG创立的独特合作模式，与客户组织的各个层面紧密协作，帮助客户实现卓越发展。

如需获得有关BCG的详细资料，请发送邮件至：GCMKT@bcg.com。

如欲了解更多BCG的精彩洞察，请关注我们的官方微信账号，名称：BCG波士顿咨询；ID：BCG_Greater_China；或“BCG洞察”小程序：



BCG 官微



BCG 报告集锦

关于平安健康保险股份有限公司：

平安健康险自2005年成立至今，始终以提升国民健康素养为己任，积极投身健康保险事业，充分发挥保险的社会保障功能，与医保体系形成互补。

作为中国专业健康保险先行者，平安健康险依托平安集团世界500强金融保险集团的综合实力，汲取南非Discovery健康保险公司的成功经验，在平安集团大医疗健康战略支持下，确立了“保险保障+就医服务+健康管理”的经营理念。

近年来，平安健康险已在多方面取得显著优势，不仅在中国高端团险市场占据领先地位，还积极探索互联网个人业务新模式，开创百万医疗险市场先河；医疗服务网络覆盖全球200多个国家和地区；搭建HEART智能风险预测平台，研发国内领先的健康数据分析模型，有效提升产品定价准确度和风险管控能力。同时，公司还设立创新实验室，致力于推动人工智能等前沿技术在健康险领域的研究与应用，让更多的人享受优质、个性化的健康险服务。

平安健康险正朝着成为中国领先的科技健康险公司的目标持续前行。未来，平安健康险将持续面向高端、中高端、中端、大众市场推出多样化的创新型产品，并不断培育新的业务增长点。此外，在业务高速发展的同时，平安健康险亦积极投身公益事业，秉承社会责任，为健康中国的发展贡献力量。

如欲了解更多平安健康险的资讯，请下载我们的官方APP：





平安健康保险