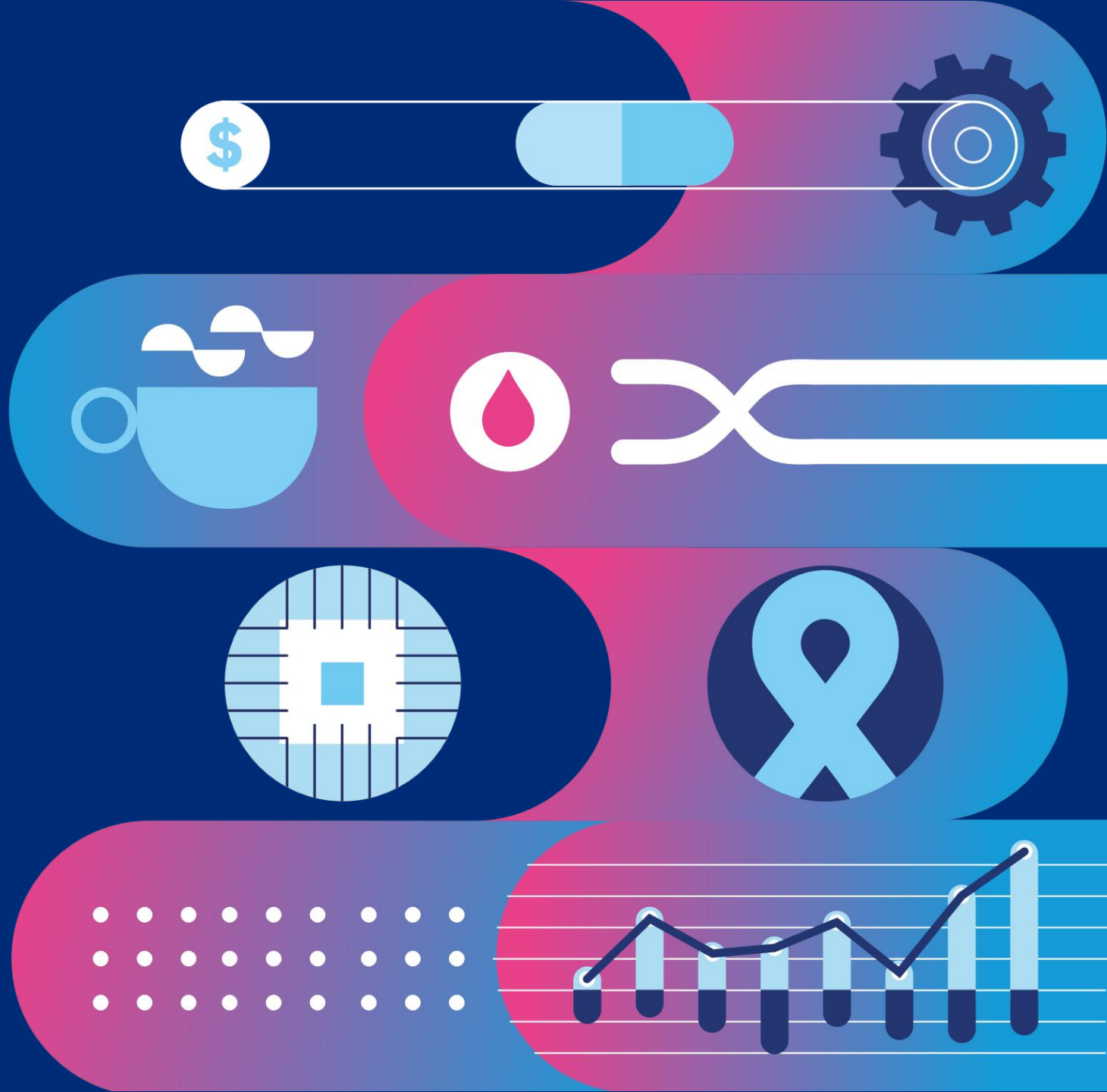


# 2025年 全球员工保险 福利趋势报告

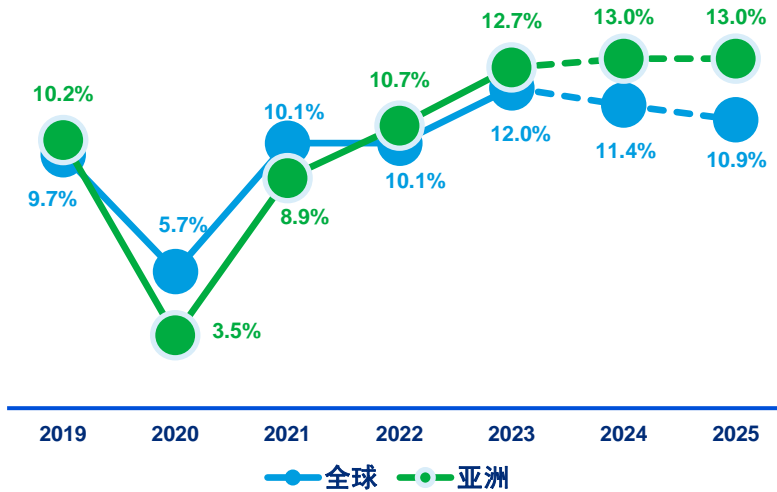
亚洲

benefits that truly benefit



# 尽管增长态势有所放缓 但亚洲的医疗通胀率仍保持在13%的高位水平

2019 – 2025 医疗通胀率



亚洲各国家和地区的医疗通胀率

	2024 (预测)	2025 (预测)
中国大陆	9.0%	8.7%
中国香港	12.0%	9.0%
印度尼西亚	17.9%	19.0%
马来西亚	14.0%	15.0%
菲律宾	21.0%	21.0%

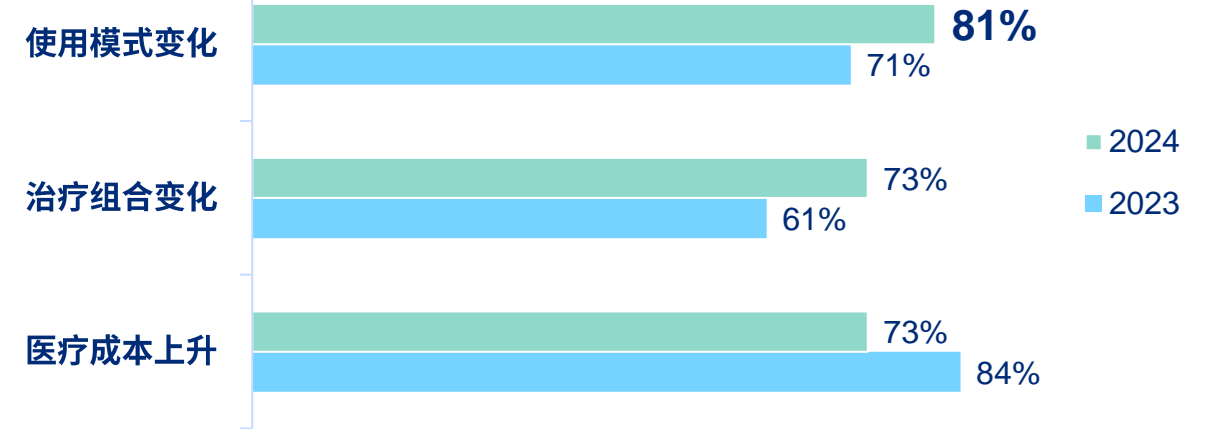
亚洲各国家和地区的医疗通胀率

	2024 (预测)	2025 (预测)
新加坡	12.0%	11.0%
韩国	10.2%	11.0%
中国台湾	10.4%	12.2%
泰国	11.1%	11.4%
越南	15.0%	15.0%

2023年的通胀率为回顾性数据，而2024年和2025年的通胀率则为预测性数据，使用的是未加权的全球平均数，全球医疗通胀率不包括外派人员的医疗通胀率。请注意，美国不在本次研究的范围内。如需了解美国的通胀率数据，请参考今年的《雇主出资医疗计划全国调研》。

81% 的亚洲保险公司表示，“由于发病率增加而导致的使用模式变化”是影响 2024 年医疗通胀的首要因素，超过了 2023 年的“医疗成本上升”

亚洲医疗通胀率的驱动因素



您认为以下因素将如何影响您所在国家和地区2024年的预计医疗通胀率？（非常显著+ 显著，前三名）

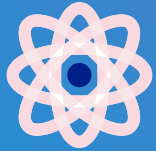
## 尽管存在这种风险

64%

的亚洲企业仍然没有明确的福利成本管理战略  
(《2024员工风险报告》)

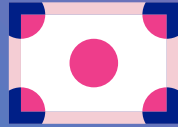
# 雇主出资健康福利计划的三大趋势

美世达信员工福利对55个国家/地区的225家\*保险公司进行了调研



## 将癌症视为日益加剧的风险进行管理

推动成本增加的健康风险类型在过去十年中基本未变（受新冠疫情影响的年份除外），但其影响却在不断增强。



## 采用新技术保障计划的可负担性

除了传统的成本控制手段之外，创新性的方法正不断涌现，但尚未被保险公司广泛采用。



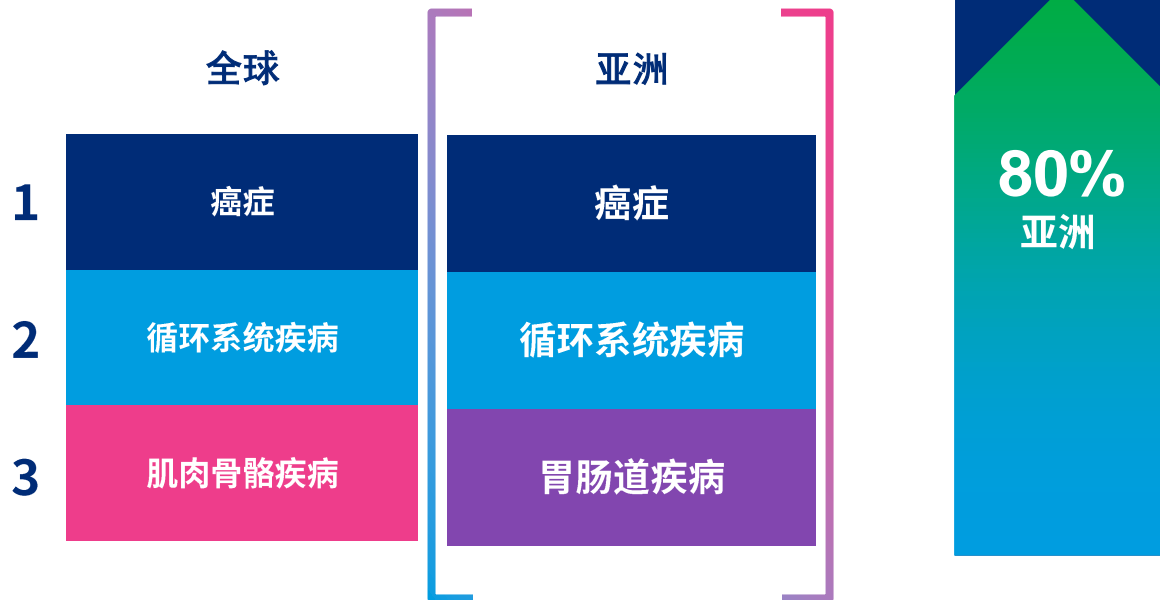
## 满足持续的员工需求

尽管多元化员工群体有着全面的健康和福利需求，但医疗保险的覆盖范围仍然有限。保险覆盖范围不足的问题往往因通胀而加剧，可能导致最高限额的降低。

# 趋势一：将癌症视为日益加剧的风险进行管理

## 亚洲对不同干预能力的需求正日益增长，因为理赔是由多种健康问题引发的

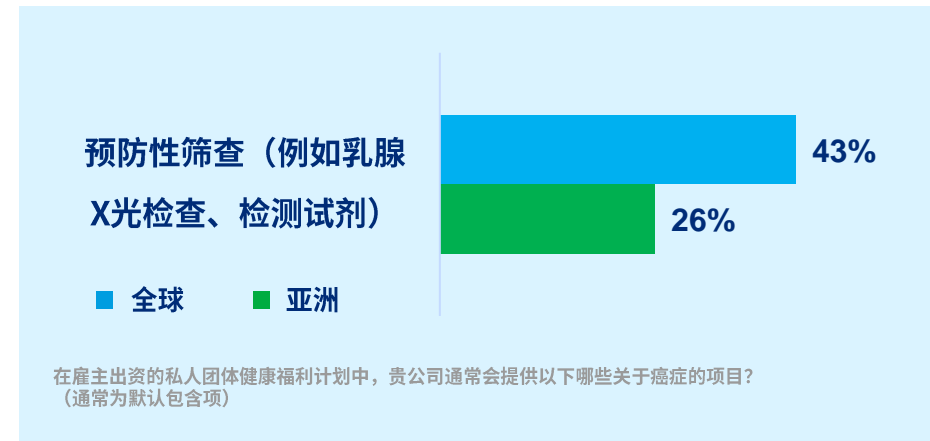
从理赔金额（美元）来看，癌症是2023年全球排名第一的理赔原因



年轻人群的癌症病例数量正不断增加

80% 的亚洲保险公司反映称，过去五年中，50岁以下人群的癌症治疗理赔有所增加

尽管如此，只有26%的亚洲保险公司在保险计划中默认提供预防性癌症筛查



从理赔金额（美元）来看，2023年在您的集团或整体业务成本中，导致产生理赔支出的前三大原因是什么？

# 趋势二：采用新技术保障计划的可负担性

在这一趋势上，亚洲的表现落后于全球，尽管全面的福利计划设计是成本管理的关键

## 共同保险结构 (保险公司占比)



针对首选与非首选治疗或服务提供商的分级共同保险/共同支付 (理赔分担)

26% 32%

## 引导成员采用有效的解决方案 (保险公司占比)



引导成员远离未经证实的或不必要的治疗或技术

40% 49%

## 成本控制措施 (保险公司占比)



侧重于评估医疗程序/供应成本合理性的预授权

53% 61%

针对激励虚拟优先医疗服务的分级共同保险/共同支付 (理赔分担)

10% 22%

对计划成员进行教育培训，帮助其更明智地使用医疗服务

44% 46%

针对特定医疗程序进行打包或捆绑定价的谈判

47% 58%

通过计划设计激励措施，引导成员选择高质量医疗服务 (如窄医疗网络和优选医疗服务中心)

26% 40%

通过导引或宣传服务，引导成员选择高质量医疗服务 (如窄医疗网络和优选医疗服务中心)

27% 37%

■ 通常包含在计划内-亚洲  
■ 通常包含在计划内-全球

# 趋势三：满足持续的员工需求

在心理健康福利和生育健康福利方面，保险公司和员工的关注点存在显著差异



## 员工

认为该福利对自己或家人有帮助的员工的占比  
(《职场健康需求报告》- 亚洲)



## 保险公司

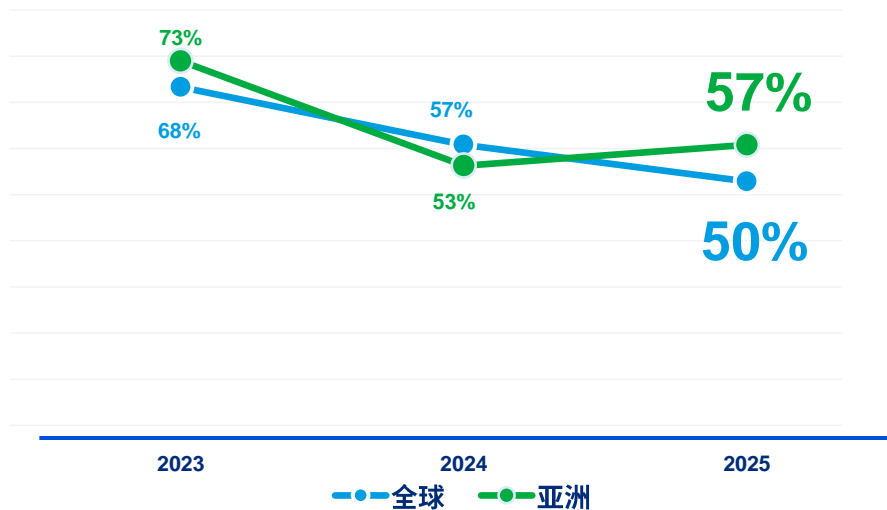
在标准计划中默认包含该福利的保险公司的占比  
(《全球员工保险福利趋势报告》- 亚洲 & 全球)

	亚洲		亚洲	全球
心理健康	46%	为儿童、青少年和父母提供有针对性的服务，帮助解决青少年面临的心理健康、社交和学习问题	9%	27%
	42%	通过视频聊天与治疗师进行远程心理健康咨询，以管理焦虑、悲伤或人际关系问题	16%	33%
	41%	提供相关培训（例如心理健康急救），帮助识别并解决自己与他人的心理健康问题	10%	21%
生育健康	44%	更年期护理和支持	4%	22%
	43%	避孕支持/保险覆盖	4%	13%
	43%	生育支持	1%	5%

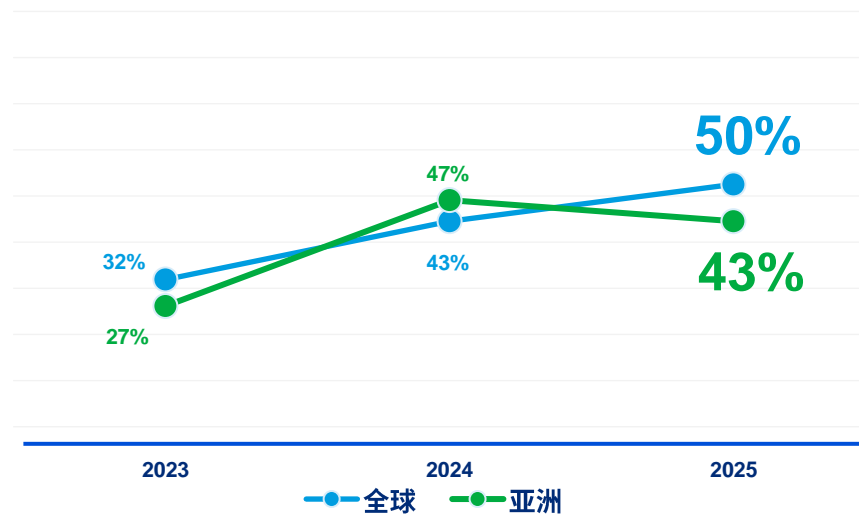
# 趋势三：满足持续的员工需求

与全球（50%）相比，更多的亚洲雇主（57%）正在改进计划，而不是缩减计划覆盖范围  
执行良好且积极的计划管理策略，可以帮助雇主在不缩减计划范围的情况下控制成本

### 改进计划以帮助企业吸引、保留和激励员工



### 缩减计划覆盖范围以控制成本



根据您最近的医疗计划续保经验，您认为大多数雇主计划发起人在明年会优先考虑以下哪些目标？

# 结论

## 如果只做五件事情，我们建议您：

- 1  
准备好应对双位数的成本增长
- 2  
将癌症视为日益加剧的风险进行管理
- 3  
采用新技术保障计划的可负担性
- 4  
识别并满足员工的独特需求
- 5  
与顾问和保险公司保持沟通

联系我们的顾问，探讨适合您所在企业员工和企业的行动方案。

下载美世达信员工福利《2025年全球员工保险福利趋势报告》，以了解更多信息。





如需了解更多信息，请与您当地的美世达信员工福利办事处联系。

威达信集团旗下公司提供一系列解决方案，帮助您建立有韧性的员工队伍和业务，包括：

- 福利战略、经纪、设计、融资和交付
- 健康和福祉计划，包括心理健康和长寿
- 全球福利
- 业务连续性
- 企业风险管理
- 业务韧性和危机管理
- 网络安全风险管理
- 环境、社会和治理 (ESG)
- 多样性、平等和包容性
- 员工沟通
- 弹性工作和工作设计
- 员工体验、倾听和全面薪酬
- 最低生活工资
- 退休

#### 关于美世达信员工福利™

美世达信员工福利致力于为客户提供一站式成本管理、人员风险管理以及精细的员工健康与福利解决方案。我们的全球服务网络涵盖了美世和达信在世界各地的分支机构，以及基于美世达信专业标准评估的优质合作伙伴。我们的福利专家对当地市场均有深入的理解和丰富的经验，他们遍及全球73个国家和地区，为超过150个国家和地区的客户提供服务。凭借我们在各地的成熟业务运作，我们为客户提供全球一致的专业服务以及因地制宜的本地化解决方案。美世 (Mercer) 和达信 (Marsh) 是威达信集团 (NYSE:MMC) 旗下的两家公司，威达信集团是一家全球性的提供风险、战略与人力资本相关专业服务的国际集团公司，在全球拥有超过85,000名员工，年收入逾230亿美元。威达信集团同时也是佳达 (Guy Carpenter)、和奥纬 (Oliver Wyman) 的母公司。威达信协助客户应对日益变化和复杂的商业环境。



扫码下载  
完整版报告



扫码关注  
美世达信员工福利  
微信公众号