

2026年

員工健康與醫療 趨勢調查報告

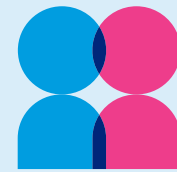
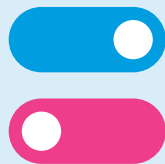
平衡成本管控與福利優化，
達成最佳效益

亞洲地區資訊圖表

Businesses of Marsh McLennan



2026年員工健康與醫療趨勢調查報告：亞州地區要點精華



趨勢

預期醫療趨勢在多數市場中仍維持雙位數成長

積極的風險管理是實現永續福利計劃的必要條件

因應福利需求不同的彈性福利設計方式，依舊有限

意涵

保險公司持續因應廣泛的經濟不確定性來調整其預測，但潛在的理賠成本仍持續受到長期的健康狀況所趨動

多數成本管理措施目前並未納入現行計畫中；其中有些成本抑制措施能在不影響健康結果的情況下達到效果

許多既有計劃的設計並無法滿足員工的需求，除了特殊健康需求方面存在保障缺口，甚至在一般健康需求上也有不足

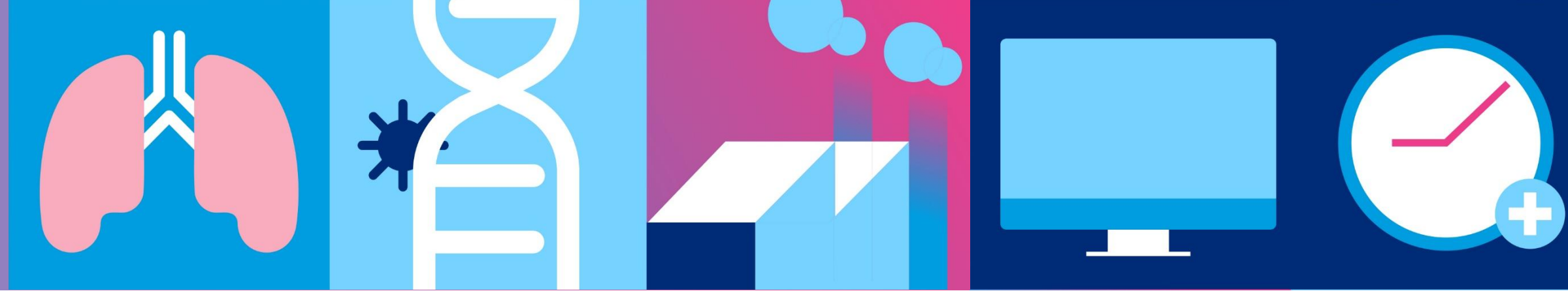
發現

高額理賠人員的管理是保險公司在未來兩年內計劃採行或加強的主要措施

76%的保險公司擔心低效且浪費的醫療將在未來三年內導致保險計劃難以負擔

全球僅有50%的保險公司將心理諮商服務納入標準保障；只有23%負擔助聽器相關費用。

醫療趨勢率在亞洲持續維持在12.5%高點；多數市場仍保持雙位數成長



2026預測醫療趨勢比率與通膨率的比較

	2025 預測醫療趨勢比率	2025 預測通膨率	2026 預測醫療趨勢比率	2026 預測通膨率
中國	8.6%	0.0%	8.6%	0.6%
香港	11.0%	1.9%	10.5%	2.2%
印尼	17.9%	1.7%	17.8%	2.5%
馬來西亞	15.0%	2.4%	15.0%	2.2%
菲律賓	16.0%	2.6%	16.0%	2.9%
新加坡	14.0%	1.3%	14.0%	1.5%
南韓	9.6%	1.8%	9.6%	1.8%
台灣	10.2%	1.8%	9.9%	1.6%
泰國	14.1%	0.7%	14.6%	0.9%
越南	10.1%	2.9%	11.6%	2.5%

亞洲地區的2026預測醫療趨勢率為通膨率（2.1%）的6倍左右。此差距提醒企業需要採取有效的醫療理賠與保險成本管理策略，同時也須考量員工長期的醫療需求。

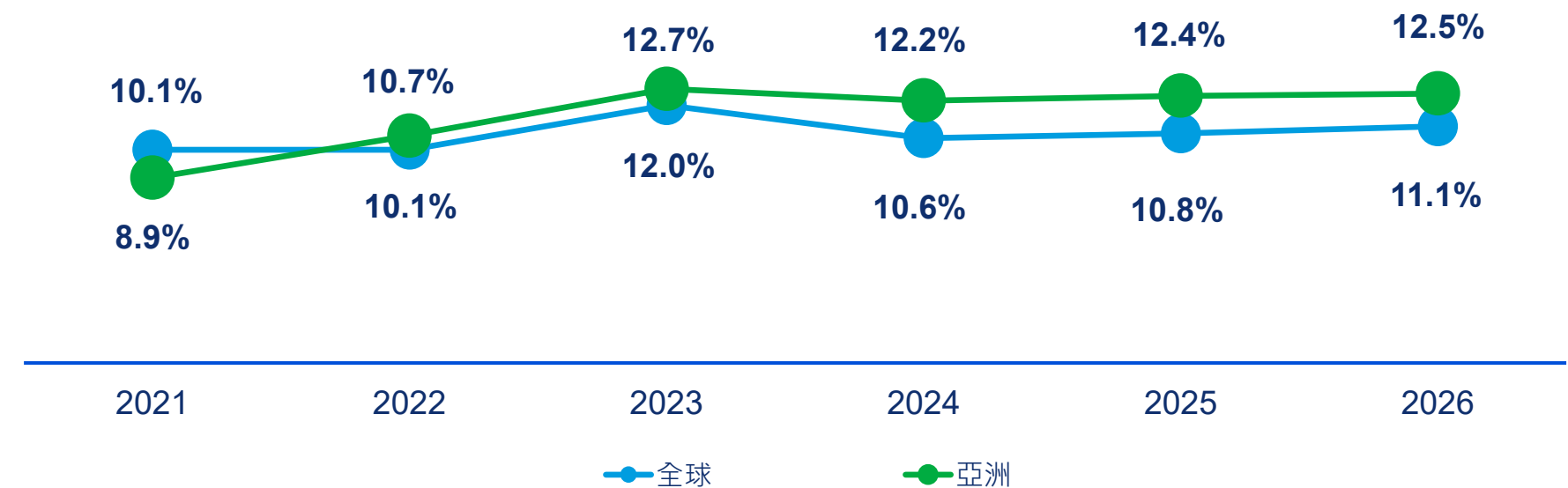
醫療趨勢率(Medical Trend Rate)

係指醫療保險計劃中，每年理賠金額增加的比率；其變動率受醫療通膨、治療方式改變、醫療使用率增加等多項因素影響。

醫療通膨率 (Medical Inflation Rate)

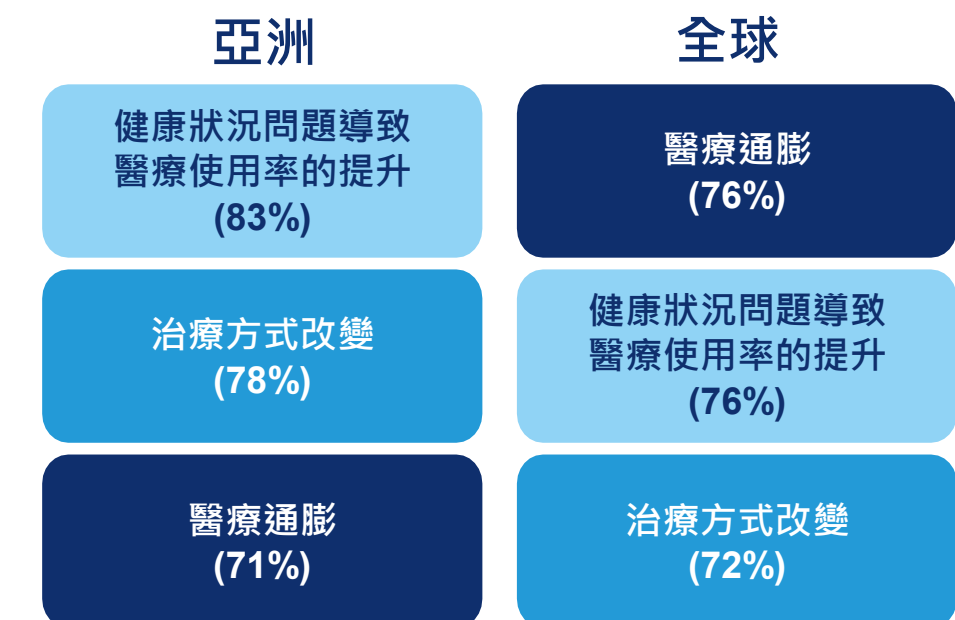
係指醫療服務與醫療藥品的成本隨著時間而上漲的比率。

2021 – 2026亞洲地區醫療趨勢率



在亞洲，高達83%的保險公司指出，因為健康狀況問題導致醫療使用率的提升所導致的醫療趨勢變化，是2026年醫療趨勢率的主要因素。而在全球的調查結果中，醫療通膨則是主要因素。

醫療趨勢率的關鍵驅動因素



您認為以下各項趨勢組成部分將如何影響2026年您市場的醫療趨勢預測比率？（非常顯著+ 顯著；前三大）

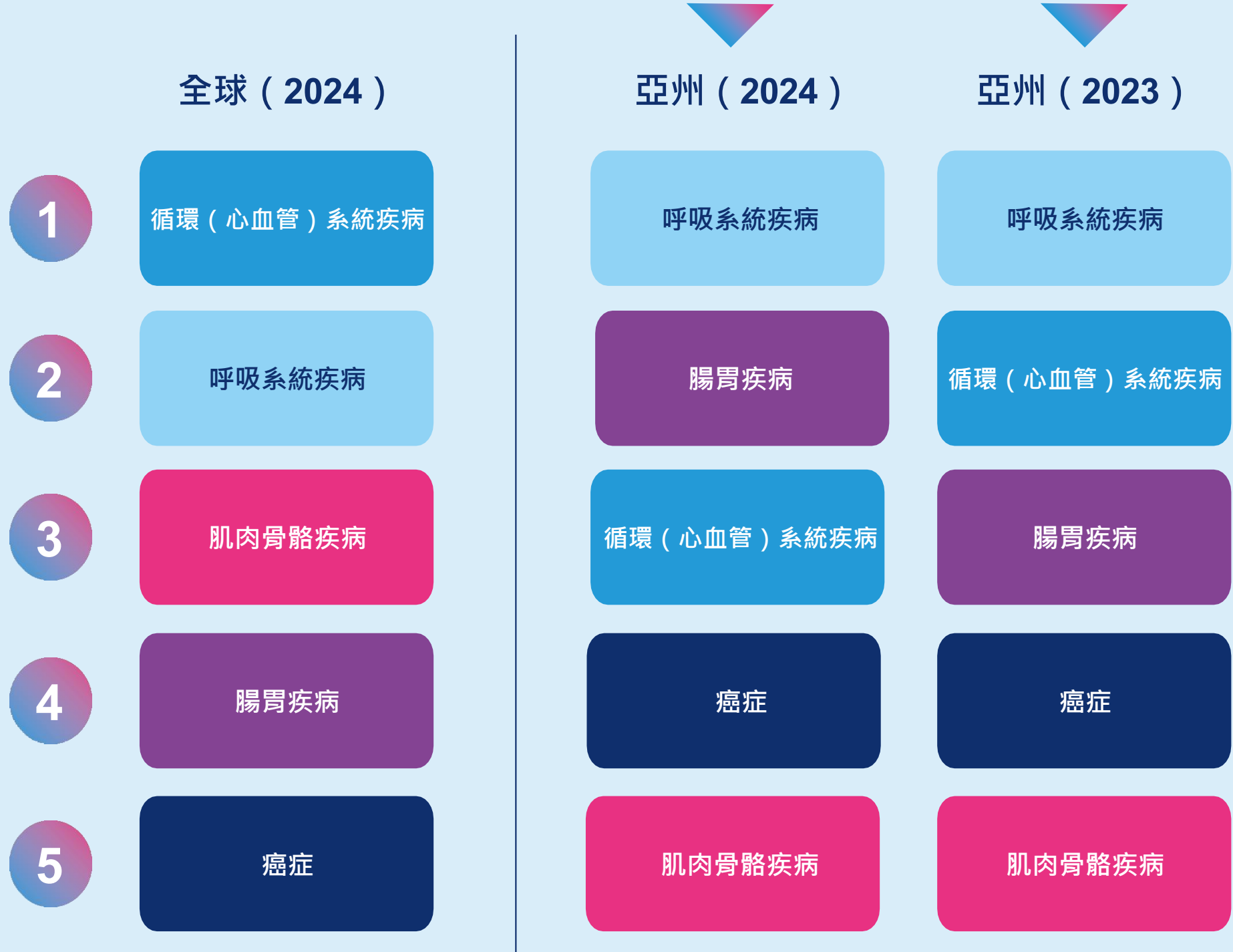
癌症是影響全球及亞洲理賠金額最主要的原因；
 但就理賠頻率而言，則是「循環（心血管）系統疾病（全球）」與「呼吸系統疾病（亞洲）」

以金額排名的主要理賠原因



根據您團體保險或整體業務的理賠資料，以理賠金額計算，2024年主要的理賠原因為何？

以頻率排名的主要理賠原因



根據您團體保險或整體業務的理賠資料，以理賠發生次數計算，2024年的前三大理賠原因為何？

肌肉骨骼疾病 (MSK) 同時是全球理賠金額與頻率第三高的疾病，高於亞洲地區

雇主可透過導入多層面的干預，為員工提供支援。

人體工學設計及設施和工作場所安全：

- 辦公桌工作：提供有助於維持良好姿勢的座椅與支撐設備
- 非辦公桌工作者：提供安全與手動搬運訓練、抬升/吊升輔助裝置、工作場所評估，以及運用AI或穿戴裝置感測技術進行動作追蹤

預防性護理：

- 力量與柔軟度相關課程和訓練
- 維持健康體重
- 運動

早期干預：

- 早期評估
- 分類照護支援

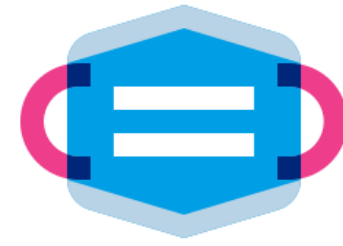
治療與復健：

- 提供及時所需的醫療保障，同時減少因接受不必要手術所帶來的風險
- 物理治療，包括現場、線上及人工智慧輔助選項，以提高依從性
- 提供專科疼痛管理和藥物治療最佳化等保障

為重返工作崗位提供支援：

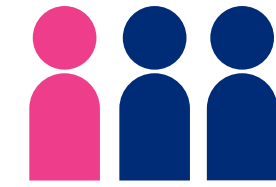
- 循序漸進的復工計劃，降低再受傷風險
- 彈性工作安排、職務調整和適應措施
- 管理人員培訓

呼吸系統疾病在亞洲地區的理賠金額和頻率持續上升



理賠頻率排名#1¹
理賠金額排名#3¹

▶ 呼吸系統疾病



每3人中有1人

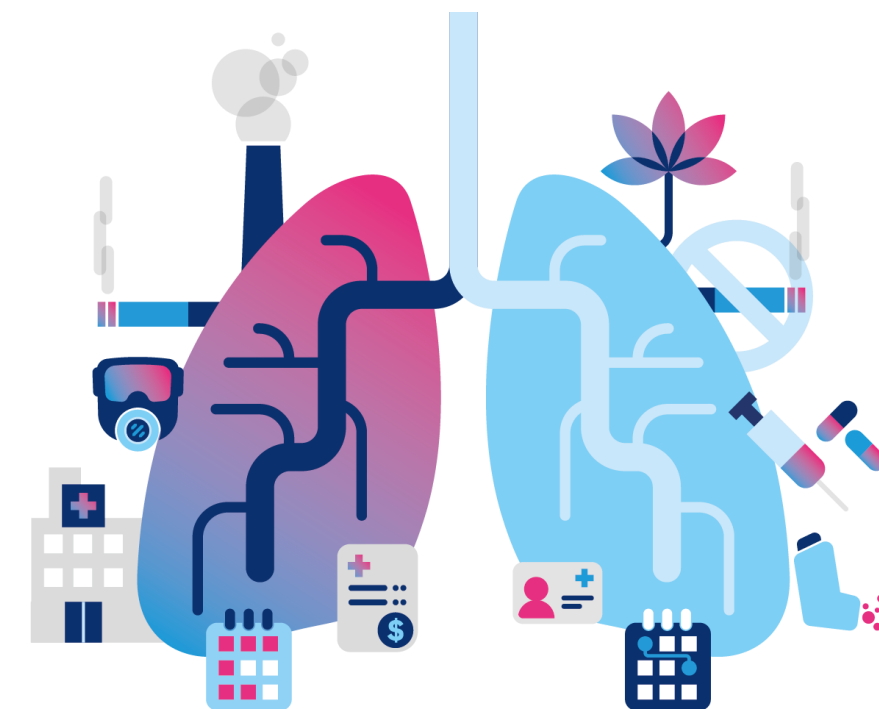
▶ 在亞洲地區，每三名員工中就有一人（30%）表示自己或家人的身體健康狀況（如：氣喘、心臟病、過敏等）因氣候變遷而惡化。²

雇主與保險公司可透過全面性計劃，扮演支持員工的重要角色

預防性篩檢，例如肺活量測試

流感、COVID-19、肺炎鏈球菌疾病及其他呼吸道傳染病的疫苗接種給付

藥物與吸入劑之給付與服藥依從性支持



透過症狀追蹤、壓力管理及維持健康體重進行自我照護

透過濾網與空氣淨化設備，確保工作場所空氣清潔

針對病情發作期、傳染病流行季節及空氣品質不佳的工作期，提供彈性工作與彈性排班安排

1. 美世達信員工福利。2026年員工健康與醫療趨勢調查報告（亞洲地區）

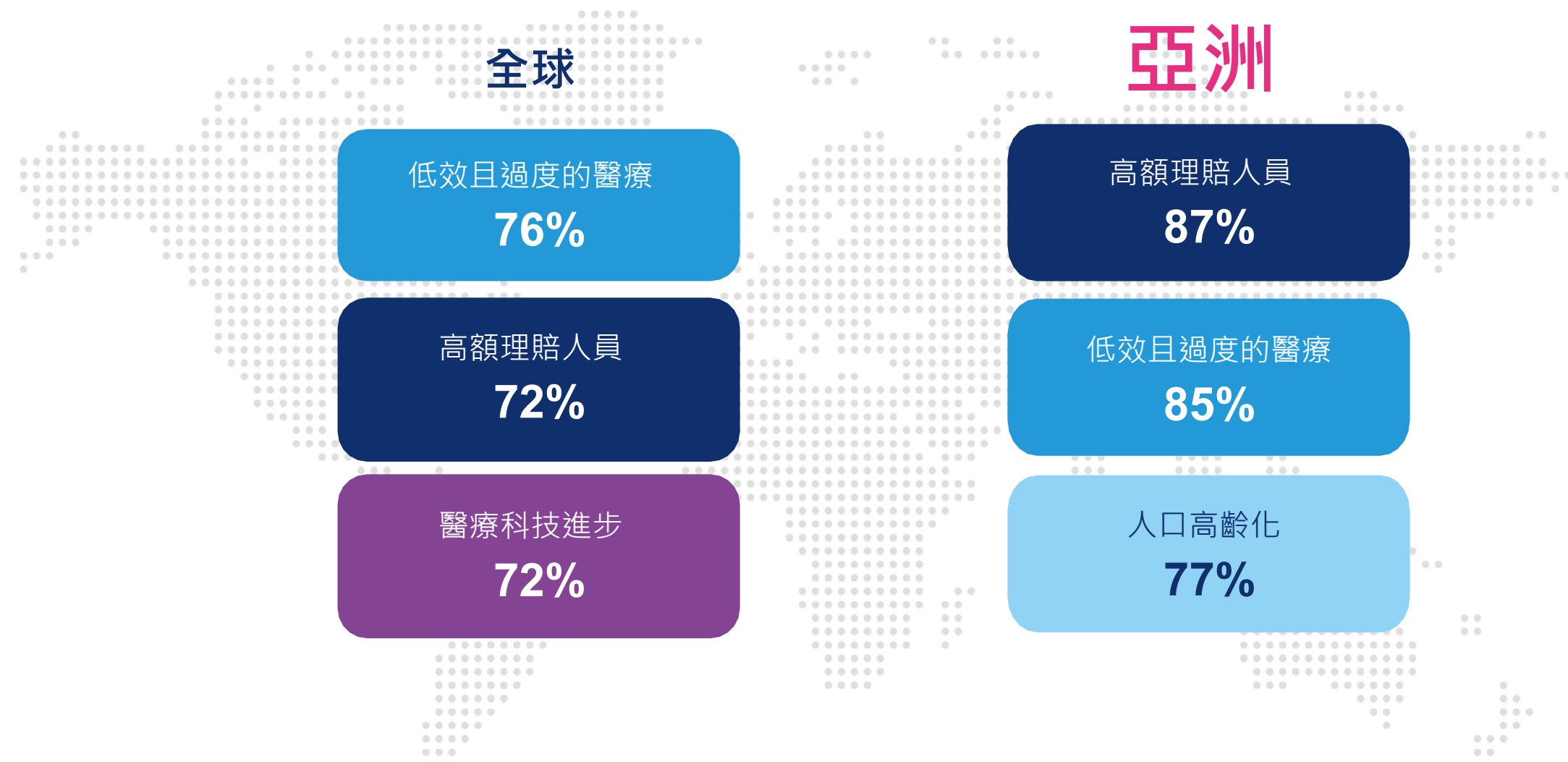
2. 美世達信員工福利。2025年職場健康福利需求調查（亞洲地區）

積極的成本管理是實現永續福利計劃的必要條件



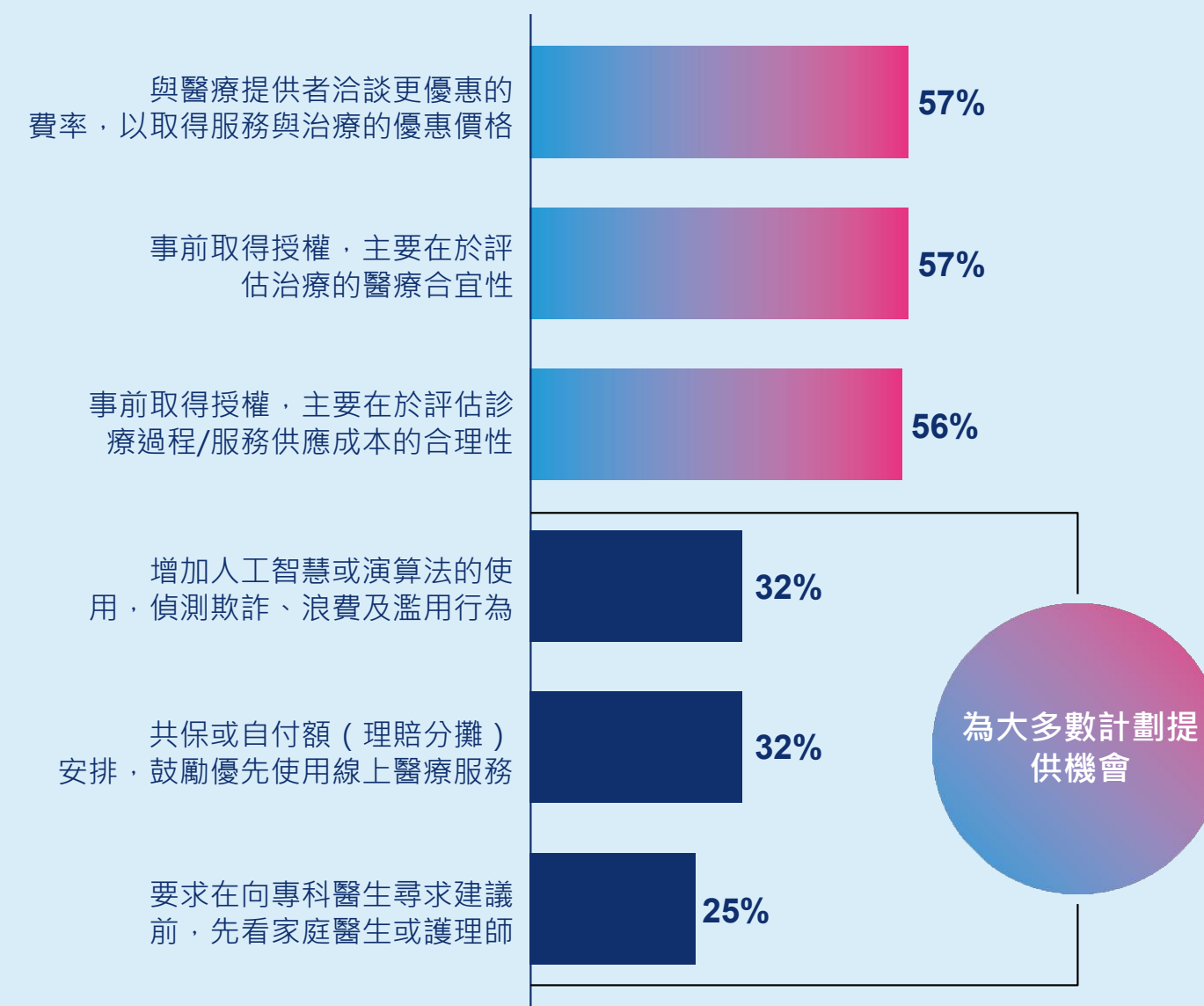
未來三年雇主提供的醫療保險與計畫的成本關注要點

因為人口高齡化而使得醫療費用與醫療使用率上升導致的相關成本增加，已成為雇主關注的焦點之一。然而，這些成本可以透過積極的健康管理與預防性護理進行控制，讓雇主能夠促進員工健康並維持醫療費用的穩定。



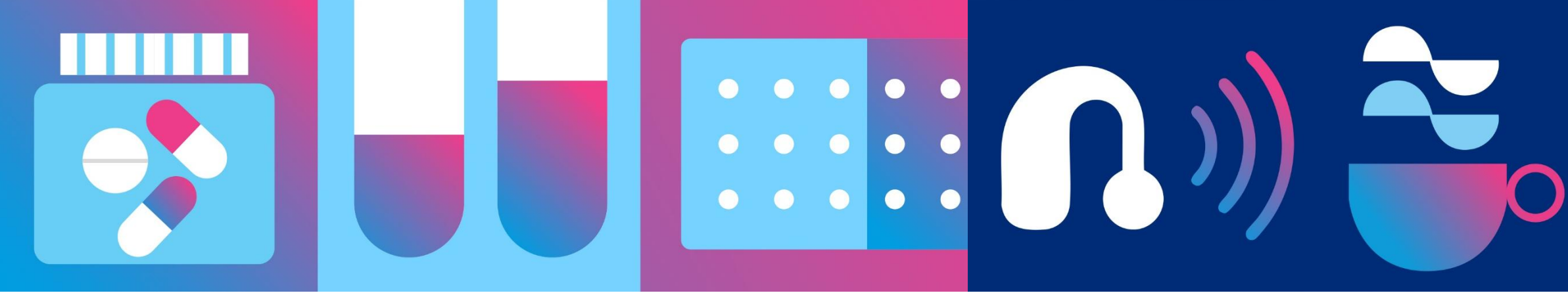
關於維持計劃的可負擔性，在展望未來三年時，您認為以下各項問題的關注程度如何？（高度關注 + 關注）

雇主付費提供的團體醫療保險計畫通常會採取的成本控制措施（前三名與後三名）



針對成本控制措施，以下那些選項是您的公司通常會包括在雇主支助的團體醫療保險中？

針對需求差異化的福利設計計畫 依舊有限



亞洲地區在提供心理健康、生育健康及健康老化等支持性福利方面落後於全球

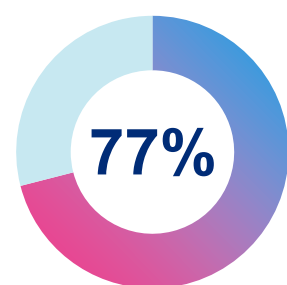
男性健康福利

通常包括於計劃中	全球	Asia
心理和 / 或精神科諮商療程 (門診)	50%	31%
心理健康篩檢 (例如: 協助成員了解自身心理健康狀況的工具)	24%	15%
由人工智慧 (無人員介入) 提供的線上聊天諮詢服務, 用於治療焦慮、憂鬱或人際關係問題	19%	17%
物質使用 / 濫用治療	15%	4%

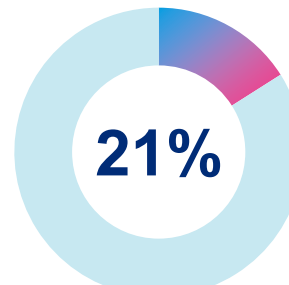
生育健康和家庭構建福利

不可用或不適用的服務	全球	亞州
自願性卵子、精子及胚胎冷凍保存服務	70%	70%
男性生育能力檢測	59%	65%
婦女生育力與不孕症技術, 包含診斷、治療 (例如: 試管嬰兒) 及藥物供應	55%	51%
避孕措施的使用/保險, 適用於所有目的, 包括預防懷孕	51%	51%
更年期照護與支持, 包括荷爾蒙替代療法	43%	52%

高齡勞動力



的保險公司表示, 有鑑於人口高齡化及其相關的醫療需求, 他們對醫療計劃的可負擔性感到憂慮



的保險公司表示, 他們正優先考量新增支持高齡人口的相關方案

滿足員工差異化的福利需求, 可提升員工的滿意度與生產力



當員工享有符合自身需求的福利時

79%

當員工享有不符合自身需求的福利時

31%



當員工享有符合自身需求的福利時

85%

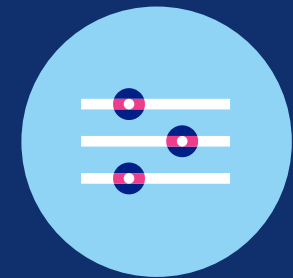
當員工享有不符合自身需求的福利時

51%

資料來源: 美世達信員工福利。2025年職場健康福利需求調查 (亞洲)

結論

優化員工健康與福利的投資，在當今人才競爭的局勢下極為重要。



優化福利計劃設計

調整福利設計與策略，以提升整體福利價值

- 透過優化健康、風險保障、身心健康、休假等相關福利設計，將組織所提供給員工福利的價值最大化



健康與醫療品質的促進

透過更具品質的醫療與護理來管理醫療使用率

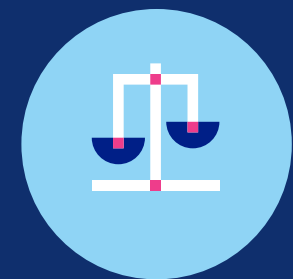
- 改善福利計畫的適當性與差異性以促進醫療品質
- 健康與失能的預防和管理
- 透過機制導引使用高價值醫療服務



成本管理

兼顧員工與雇主雙方在醫療與福利成本的可負擔性

- 整合醫療性、風險性及其他相關保單
- 消除醫療與理賠流程中的摩擦成本(冗長的審核、文件往返流程....)
- 優先使用公共醫療資源



成本轉嫁

適度的將雇主增加的醫療保費成本轉嫁給員工

- 限縮適用範圍
- 理賠金額與保費成本分攤

聯繫我們的專家，討論適合您的員工與企業的行動方案。

下載**2026年員工健康與醫療趨勢調查**報告，了解更多詳情。



註：2026年亞州的預測醫療趨勢比率**12.5%**包含印度的**9.9%**。2021至2024年的比率為回顧性資料。2025和2026年的比率為預測性資料。使用未加權的全球平均數。本資料於2025年6月至7月期間收集自268家保險公司；醫療趨勢比率由保險公司遞交，並經過我們的本地團隊使用自身的業務資料、國別保險公司調查及主觀評估進行驗證。請注意，美國不包括在此次研究中。如需美國費率的相關資訊，請參閱美世的2025年雇主贊助健康計劃全國調查。

如需更多資訊，請聯絡您當地的美世達信員工福利辦事處。

威達信的業務提供多樣化的解決方案，助您打造具有韌性的員工隊伍和企業，包括：

- 福利策略、經紀服務、設計、融資與執行
- 健康與身心健康，包括心理健康和長壽管理
- 全球福利
- 業務連續性
- 企業風險管理
- 業務韌性和危機管理
- 網路安全風險管理
- 員工溝通
- 彈性工作和工作設計
- 員工體驗、傾聽與全方位獎酬
- 生活工資
- 退休規劃

關於美世達信員工福利™

美世達信員工福利透過美世與達信的整合專業，幫助管理員工健康和福利的成本、風險與複雜性。美世與達信隸屬於威達信（紐約證交所NYSE交易代號MMC），這是全球領先的風險、策略和人力專業服務公司，旗下四大業務包含達信（[Marsh](#)）、佳達再保經紀（[Guy Carpenter](#)）、美世（[Mercer](#)）與奧緯諮詢（[Oliver Wyman](#)），在130個國家提供諮詢服務。威達信年收入超過240億美元、擁有超過9萬名同仁，透過全方位視角，幫助企業建立信心並取得成功。欲了解更多資訊，請造訪marshmclennan.com，或追蹤我們的[LinkedIn](#)與[X](#)。

重要通知：本文件不構成亦不應視為達信或美世在任何尚未獲授權或許可提供受監管服務或產品的國家內所提出之任意形式要約、招攬或邀請。您接受本文件即表示了解文件並不構成任何契約之基礎。本文件中所述任何服務或產品的可取得性、性質、提供方，以及適用之條款與條件，可能因應各國相關法律及監管限制與要求而異。本文件不應被視為針對任何個別情況的建議，也不應依此作為決策依據。本文件所登載資訊源於我們認為可靠的資料，但對其準確性不作任何陳述或保證。欲瞭解達信或美世是否在您所在國家依法提供服務或產品時是否有任意適用限制，請洽詢您的達信或美世顧問。