



2025

# 職場身心健康報告



企業員工健康福祉的困境與應對策略，

打造更幸福、更具韌性的職場環境

# 報告摘要

## Executive Summary

本報告協助企業主管及人力資源主管，深入了解職場健康問題的現況，並提供實務策略和科學工具，讓企業能夠建立支持性的工作環境，促進員工福祉，達成雙贏的結果。在這份報告中，您將看到三大重點內容，為您帶來可行的指引。

1

### 職場的身心健康問題

當前職場環境下，員工面臨的主要的身心健康問題及其成因。  
身心健康問題如何影響企業的生產力、員工流動率及整體競爭力。

2

### 企業如何應對職場身心健康挑戰

分析企業在推動員工協助方案（EAP）時所遇到的挑戰。  
提供可行的應對策略，了解如何制定有效的 EAP 措施，克服執行難題。

3

### 透過科學工具與系統支持，打造幸福職場

介紹科學化的身心健康支持工具，協助企業達成組織身心健康目標。  
理解這些工具如何具體提升員工滿意度及生產力，並為企業帶來長期回報。

# 職場的身心健康問題

## Occupational Health Challenges at Workplace

企業員工的身心健康和壓力管理已成為不可忽視的重要課題。



全球有 **77%** 的員工表示工作中有過勞情況，**80%** 擔心自己的健康狀況。若企業未重視員工福祉，可能面臨更高的離職率、保險支出，並損失生產力。



在英國，28% 的病假源於**身心健康問題**，長期病假中 50% 是因**壓力與焦慮**引發，**61%** 的員工則將健康不佳視為離職原因。



同時，世界衛生組織指出，全球每年因憂鬱與焦慮損失的工作日達 **120 億天**，經濟損失高達 **1 兆美元**。

員工身心狀況的下降，源自於不穩定的市場和激烈競爭，使高工時、高壓成為常態。加上疫情後的混合辦公模式，導致 25% 的員工認為工作與生活的界線模糊，難以在私人生活中放鬆，因而出現失眠、疲憊等問題，影響工作表現。

世界經濟論壇指出，**企業應積極關注員工心理需求，協助其培養健康意識**。人力風險即企業風險，公司治理已成永續發展的核心。將員工福祉納入企業文化，不僅是應對挑戰的策略，更是組織長期發展的基礎。

# 企業如何應對職場身心健康挑戰

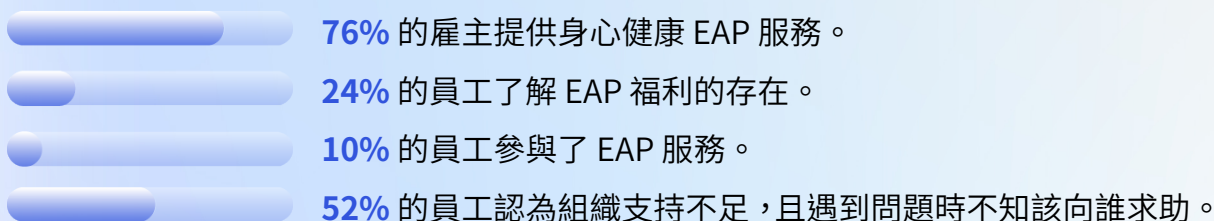
## Overcoming Workplace Health Challenges

### 為什麼企業主管扮演重要的角色？

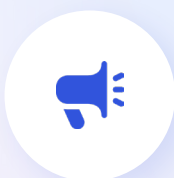
蓋洛普調查顯示，員工敬業度有 70% 受管理階層影響。人資主管應積極協助員工辨識壓力及過勞情形，落實預防勝於治療。但在執行上，人資主管仍面臨兩大挑戰。

### 挑戰 1：員工協助方案（EAP）參與率低

EAP 使用率低的原因在於，員工普遍認為 EAP 僅適用於危機情況，而非日常保健；此外，心理健康的汙名化也讓員工不敢尋求幫助。



### 解決方法：



#### 宣傳 EAP 服務

促進員工使用身心健康服務的第一步，是讓他們充分了解這些福利的存在。可以透過心理健康素養活動，展示 EAP 服務內容，讓員工理解組織對其健康的承諾，提高員工對 EAP 的認識和參與度。



#### 創造彈性的休息機會

設立心理健康日、安排心理健康日等主題活動，包括專業講座、冥想課程、團體工作坊等，讓員工在壓力大時有喘息空間。



### 提供健康補助

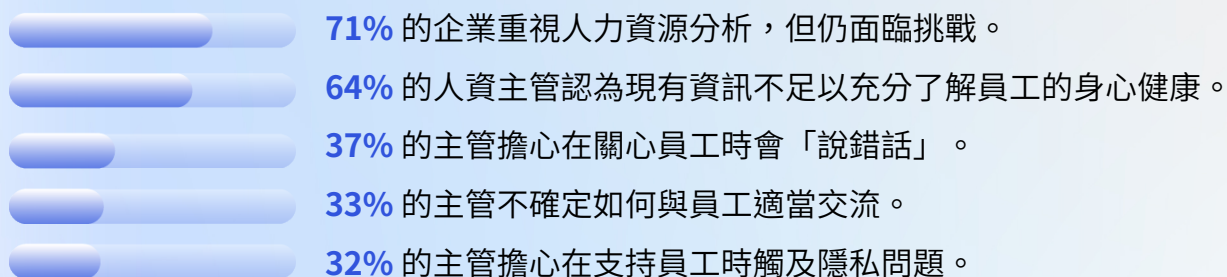
當員工需要專業協助時，企業提供健康補助，支持員工選擇合適的管道，鼓勵他們及早尋求幫助。



### 數位自我保健工具

透過數位工具，員工可以在自由選擇的時間、地點進行自我保健。並且有效避免面對面的壓力，及心理健康問題的汙名化。

## 挑戰 2：HR 無法掌握員工的身心狀況



## 解決方法：



### 量化數據分析

透過分析員工使用 EAP 服務的數據，提前偵測潛在的健康問題，以提供相應的預防服務。此分析可協助 HR 擬定證據導向的決策，全面了解員工心理、情感與身體的需求，實現更有效的員工支持資源投資。



### 領導力與身心健康培訓

為組織內的管理者提供身心健康的專業培訓，賦予支持員工的工具和策略，使他們能自信且有效地提供引導，在員工面臨健康挑戰時給予適當支援。



### 線上 EAP 資源

提供線上身心健康資源，降低面對面交流的尷尬顧慮，能使員工更積極使用支持資源，進一步提高 EAP 的使用率，並可透過線上平台蒐集使用資料。



### 安全的 AI 服務

運用 AI 服務（如智能問答或數位健康諮詢）來保障員工隱私，提升員工對 EAP 的信任和使用意願，讓他們更放心地獲取所需支持。

# 透過科學工具與系統支持， 打造幸福職場

Solutions for a Thriving Workplace

## 有效提升員工身心健康的方法

在全球化和混合辦公時代，企業應將身心健康支持與員工的日常需求結合，提供個人化且隨手可得的協助。以下為幾項具體建議，可有效且大規模地減輕員工壓力，並符合多樣的工作模式與個別需求：

### 1. 科學化的身心鍛鍊方法



冥想已被知名企業如 Google、Meta、P&G 等導入。科學證明，每日短暫冥想有助於放鬆身心、減少焦慮、增強專注力和心理韌性，並幫助決策者提升理性思考能力。



腹式呼吸是一種簡單、有效的自律神經調節方法，可在幾分鐘內減輕壓力，改善焦慮、專注力和睡眠。這項技巧特別適合在會議前或壓力高峰期使用，幫助員工快速放鬆並重拾平衡。

## 2. 個人化的支持工具



調查顯示，員工對數位身心健康工具的需求，在疫情後顯著增加。這些工具能隨時隨地提供個人化協助，滿足不同部門和工作需求，為員工提供彈性的放鬆服務。



當員工需要深入的身心支持時，線上評估、諮詢和輔導服務能即時提供專業協助，簡化申請流程，避免冗長等待。

## 3. AI 健康諮詢專家



AI 驅動的健康諮詢服務，能為員工提供安全無壓力的表達空間，保障員工的隱私。並且，透過多語言支援和個性化設定，能夠滿足所有員工的互動需求。

## IZEN 的特色

### 實證活用

我們結合 AI 技術與大腦科學，設計適合高壓環境的冥想課程，幫助你在忙碌中找到平靜。

### 量身訂做

AI 冥想教練提供個性化指導，貼合日常情境，讓你隨時隨地輕鬆冥想。

### 容易上手

只需 10 分鐘，新手與有經驗者都能快速掌握技巧，實現身心提升。

[預約 Demo](#)



## 即時掌握員工的身心健康

企業應採取系統化的策略，及早預測並解決組織內的潛在身心問題，確保員工在壓力環境中仍能保持韌性，並透過掌握即時數據，隨時調整以做出正確的身心資源投資決策。以下是幾項具體建議，可協助企業有效掌握員工的身心健康狀態。



### 1. 科學化的身心鍛鍊方法

透過數據分析平台，企業能從整體或部門層級追蹤員工健康狀況，及早偵測潛在問題。此數據能為 HR 與部門領導者提供依據，以調整健康管理策略並精確配置資源。



### 2. 線上溝通與回饋管道

設立匿名的回饋管道，讓員工能安全地分享情緒和健康需求，並保障其隱私。這不僅增進 HR 獲取真實的回饋，還建立雙向信任基礎，確保企業能即時提供支持。



### 3. 定期的健康評估與報告

定期進行健康評估，將結果匯整成報告，提供管理層清晰的趨勢分析，並在需要時主動介入，及時支持員工。

# 結論

## Conclusion

### 重視員工身心健康，是企業成功的關鍵

在台灣，企業不僅要提升生產力，還應投入員工的身心健康，重視 ESG 課題。研究顯示，改善組織內部健康，可以帶來多方面的效益：

- ❖ 提升生產力
- ❖ 提升職場滿意度
- ❖ 提升就職準備度
- ❖ 成功留下高績效員工
- ❖ 降低病假
- ❖ 降低醫療保險支出
- ❖ 降低流動率

根據調查，投資員工福祉的企業，回報率可高達 800%。

### 幸福職場：著重「預防」的系統化策略

企業應提供個人化的預防性健康支持，並分析健康數據。將系統化的 EAP 策略視為長期投資，能帶來以下好處：

- ❖ 確保健康支持的持續性和一致性
- ❖ 精確掌控員工健康趨勢
- ❖ 及早識別並解決潛在問題
- ❖ 提供數據驅動的決策，有效配置資源

### 將員工福祉融入企業文化

世界衛生組織強調，職場是健康促進的理想場所。在以「人」為核心的時代，人力資源主管應將員工福祉納入核心策略，使企業在高壓的市場環境中保持穩定和持續發展。

# 資料來源

## References

1

World Health Organization. (2024). Mental health at work. *World Health Organization*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

2

Raptopoulos, L., & Fontanella-Khan, J. (2019). The cost of ignoring mental health in the workplace. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/1e8293f4-a1db-11e9-974c-ad1c6ab5efd1>

3

American Psychological Association. (2023). Workplace health and well-being: Work in America. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>

4

Spill. (2024). Workplace mental health statistics. *Spill*. <https://www.spill.chat/mental-health-statistics/workplace-mental-health-statistics>

5

WTW. (2023). Five trends in employee health and well-being. *WTW*. <https://www.wtwco.com/zh-tw/insights/2023/05/five-trends-in-employee-health-and-well-being>



幫助員工重塑內心的平靜自在

