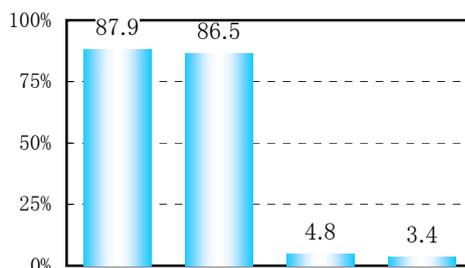


1. 実施しているMRの評価およびその頻度〔複数回答〕

全体では、「能力評価」182社(87.9%)、「賞与評価」179社(86.5%)、「明示していない」10社(4.8%)の順となっている。



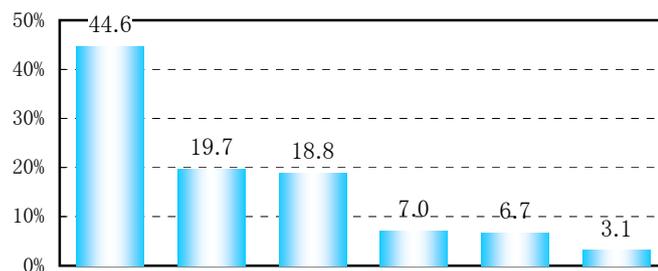
MR雇用規模別	企業数	能力評価	賞与評価	明示していない	無回答
全体	207 100.0	182 87.9	179 86.5	10 4.8	7 3.4
99名以下	109 100.0	88 80.7	87 79.8	10 9.2	4 3.7
100～299名	42 100.0	41 97.6	39 92.9	-	-
300～499名	14 100.0	14 100.0	14 100.0	-	-
500～999名	22 100.0	22 100.0	22 100.0	-	-
1,000名以上	20 100.0	17 85.0	17 85.0	-	3 15.0

●能力評価・賞与評価の頻度

MR雇用規模別	能力評価の頻度				賞与評価の頻度			
	企業数	年1回	年2回	その他	企業数	年1回	年2回	その他
全体	182 100.0	93 51.1	75 41.2	14 7.7	179 100.0	38 21.2	118 65.9	23 12.8
99名以下	88 100.0	42 47.7	36 40.9	10 11.4	87 100.0	12 13.8	62 71.3	13 14.9
100～299名	41 100.0	25 61.0	15 36.6	1 2.4	39 100.0	12 30.8	24 61.5	3 7.7
300～499名	14 100.0	7 50.0	6 42.9	1 7.1	14 100.0	5 35.7	6 42.9	3 21.4
500～999名	22 100.0	12 54.5	9 40.9	1 4.5	22 100.0	2 9.1	16 72.7	4 18.2
1,000名以上	17 100.0	7 41.2	9 52.9	1 5.9	17 100.0	7 41.2	10 58.8	-

2. MRの評価として重視する評価ウェイト

全体では、「営業成績」44.6%、「業績」19.7%、「行動プロセス」18.8%が重視する評価ウェイトとなっている。

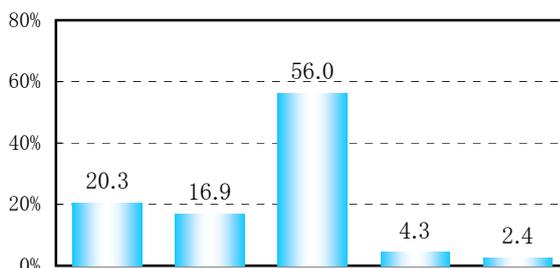


MR雇用規模別	企業数	営業成績	業績	行動プロセス	知識レベル	PMS	その他
全体	187	44.6	19.7	18.8	7.0	6.7	3.1
99名以下	100	45.1	21.4	16.2	7.1	7.9	2.4
100～299名	42	43.7	19.0	20.4	6.5	5.5	4.9
300～499名	11	51.8	15.5	22.3	7.5	2.9	0.0
500～999名	19	40.8	15.4	26.5	8.8	6.4	2.1
1,000名以上	15	44.3	19.5	19.3	5.3	5.5	6.0

※企業数は回答企業数（有効回答数）を表す

1. 上級MRや領域専門MRなどを社内認定する制度

全体では、「今後も導入しない」116社(56.0%)、「すでに導入している」42社(20.3%)、「導入を検討中である」35社(16.9%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	すでに導入している	導入を検討中である	今後も導入しない	なが過去に導入していた	無回答
全体	207 100.0	42 20.3	35 16.9	116 56.0	9 4.3	5 2.4
99名以下	109 100.0	4 3.7	20 18.3	83 76.1	2 1.8	-
100～299名	42 100.0	11 26.2	6 14.3	21 50.0	2 4.8	2 4.8
300～499名	14 100.0	8 57.1	2 14.3	2 14.3	2 14.3	-
500～999名	22 100.0	8 36.4	6 27.3	5 22.7	2 9.1	1 4.5
1,000名以上	20 100.0	11 55.0	1 5.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0

●社内MRの認定制度の導入および非導入の理由

1. すでに導入している
2016年1月から、エグゼクティブ MRを新設。MRを2のバンドから3つ拡充。マネジャーレベルのバンド(所長候補またはプロフェッショナル)を作った。
ALLの新薬を主に扱う担当者選抜としての制度。
より専門的な知識が要求される傾向にある為、しかし領域別専門MR育成のためのプログラムや認定条件・試験などテスト的に開始している状況でシステムが不完全な状態で流動的である。
行動の動機付けのため。
治療用放射性医薬品の専門MRを設置し、地域担当MRと協働MR活動を行い、ユーザーの期待に応えるため。
専門施設への導入されるオーファンドラッグを取り扱っており、専門性が高い知識が必要なため。
専門職の最高位として上級MRを設置。社内外の環境変化と社の戦略により領域MRを設置。
専門領域について、より質の高い活動を行うことが目的。
等級昇格制度の改定により専門職MRの運用変更を検討中。

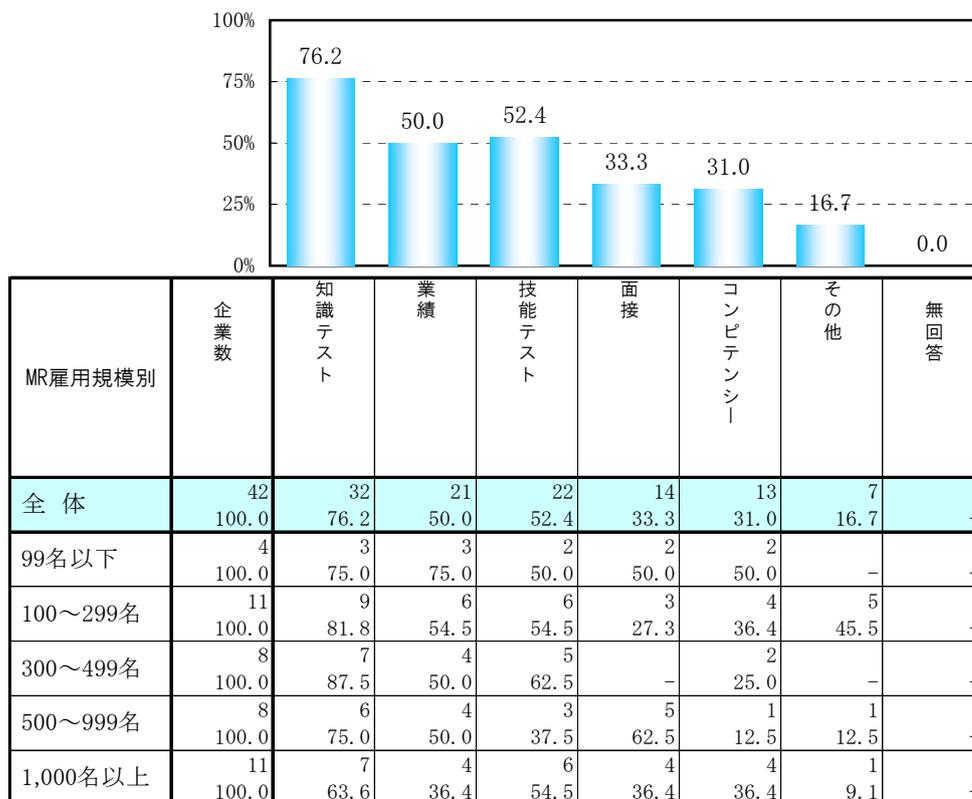
2. 導入を検討中である
MRのスキルアップとモチベーションの向上。
MRの人数が増えてきた場合には専門性を持たせた領域MRを社内認定する可能性があります。
スペシャリティファーマをめざしているため。
まだ、そのステージには至っていない。
今後上市されるオーファンドラッグの市場ニーズをタイムリーに察知、行動する人材を育成することを目的とする。
社内コンセンサスマだ得られず。
取り扱う品目が増えてくると専門性の高いMRが必要になってくるため。
小さな組織であり、モチベーションupを考えて。
専門MRの育成を考えております(MR採用時)。
適応症拡大を視野に入れて検討中。
認定基準がない。人事考課にどう反映するか課題。
評価項目やそのレベル設定などについて組織間で共通した基準を設けることが困難なため。また、人事考課への反映も意見がわかれている。

3. 今後も導入しない
60才を超えたMRが多数のため。
CSOのみのMRで請負形式をとっている為。
MRが少ないため。〔※同一内容 5件〕
ジェネリック専門なので特に設ける必要はない。〔※同一内容 3件〕
そのレベルに達していない。〔※同一内容 2件〕
まだ社内認定できる体制ではない為。
会社として特定領域へのフランチャイズ化を図っているため。〔※同一内容 3件〕
漢方メーカーの為、特定領域という考え方が、漢方治療の概念と一致しない。
希少疾患のみを扱う企業の為、最初から高い専門性が求められるため。〔※同一内容 4件〕
教育側も含め課題多数の為。
現在のMR認定試験センターが定める資格制度で十分と考えるため。
現時点で検討していない。〔※同一内容 5件〕
取扱い品目が限定されている為。〔※同一内容 4件〕
人数が少ないため、1人で全領域を担当しているから。
特に必要性がないため。〔※同一内容 4件〕
特殊な領域のため。〔※同一内容 2件〕
派遣先プロジェクト次第。
判定が煩雑な為。
領域専門MRはコントラクトMRで対応したため。

4. 過去に導入していたが現在は導入していない
営業体制の変更による。
現在、検討中。
顧客の担当者が複数になってしまうため。
事業承継のため。
担当者が不在のため。
領域別になる前に専門性を高めるために導入していたが、領域制移行後は実施していない。

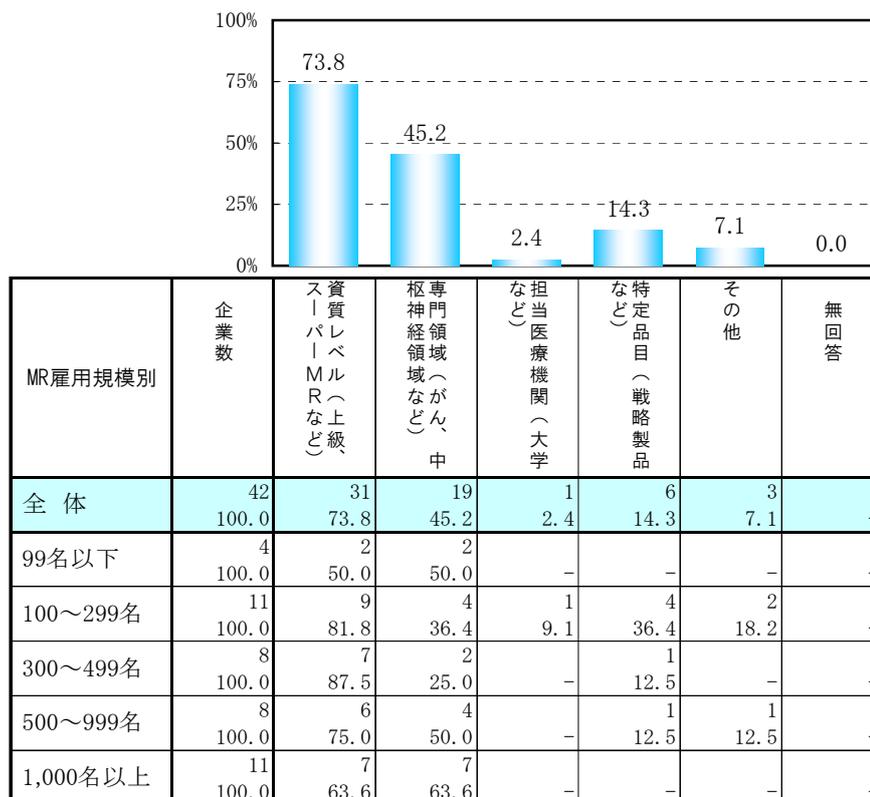
2. 社内認定の方法〔複数回答〕

全体では、「知識テスト」32社(76.2%)、「技能テスト」22社(52.4%)、「業績」21社(50.0%)の順となっている。



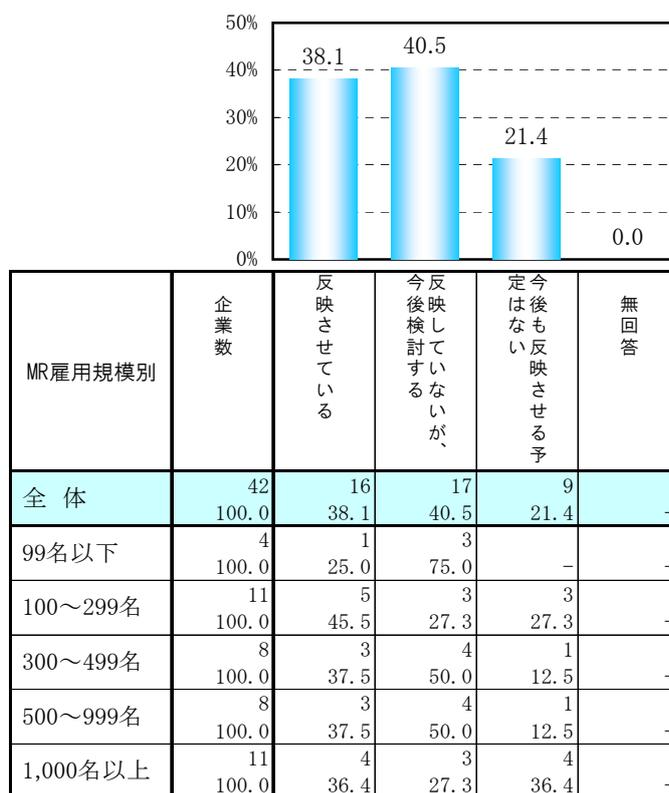
3. 社内認定の認定区分〔複数回答〕

全体では、「資質レベル(上級、スーパーMRなど)」31社(73.8%)、「専門領域(がん、中枢神経領域など)」19社(45.2%)、「特定品目(戦略製品など)」6社(14.3%)の順となっている。



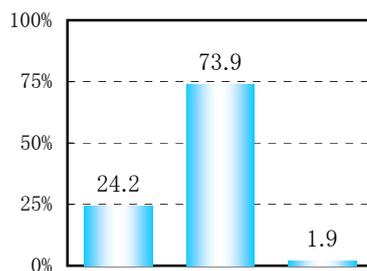
4. 社内認定の有無を人事考課に反映することについて

全体では、「反映していないが、今後検討する」17社(40.5%)、「反映させている」16社(38.1%)、「今後も反映させる予定はない」9社(21.4%)の順となっている。



5. 社内の特別なMR呼称の有無

全体では、「特別なMR呼称はない」153社(73.9%)、「特別なMR呼称がある」50社(24.2%)となっている。



MR雇用規模別	企業数	特別なMR呼称がある	特別なMR呼称はない	無回答
全体	207 100.0	50 24.2	153 73.9	4 1.9
99名以下	109 100.0	11 10.1	96 88.1	2 1.8
100～299名	42 100.0	15 35.7	27 64.3	-
300～499名	14 100.0	6 42.9	8 57.1	-
500～999名	22 100.0	8 36.4	14 63.6	-
1,000名以上	20 100.0	10 50.0	8 40.0	2 10.0

●特別なMR呼称および設けているインセンティブなど

特別なMR呼称	設けているインセンティブなど
「アルピニスト」は年間に優れた業績を發揮したMRに贈られる表彰プログラム。「永久アルピニスト」はアルピニストを4回表彰されたMRに贈られる。	「永久アルピニスト」は、初年度はその証として金色の社章が贈られる。「永久アルピニスト」は「アルピニスト」を受賞する年ごとに家族を招待した表彰旅行が授与される。
AR。	
Area KAM (Key Account Management)→ 企業調剤の本部、病院薬剤部を担当Territory MR→ 個店の薬局を担当。	
Clinical Sales Specialist。	特に無し(インセンティブとして) 就業前に米国本社における集中製品教育、コンプライアンス教育を2週間程度行っている。ただし資格・認定というわけではない。
CNS-STなど。	
EMR(エクセレントMR)。	
Export MR。	
HOC。	
HOS;Hematology Oncology Specialist : 血液・腫瘍治療用放射性医薬品 専門MR。	
Medical Customer Care。	
Medical Imazing Specialist。	
OSMR(Orthopedic Surgery MR)。	OSMR手当。
Q-Pro。	
Specialist MR。	
SPMR(画像診断薬専門領域MR)。	
SP職。	
エキスパートMR。	手当を支給。
エキスパートMR。	国内学会参加、国内研修参加。
エキスパートMR。	
エグゼクティブ MR。	
エクセレントMR。	国内学会参加。
エクセレントMR(Excellent-MR:E-MR)。	褒賞金制度があります。
エリアセールスマネージャー(ASM)。	
オンコロジーMRなど。	
がん専門MR、精神科専門MR。[※同一内容 2件]	
コンサルタントMR。	
シニア・スペシャリスト。	
シニアMR。[※同一内容 3件]	
シニアエリアビジネスマネージャー。	
シルバーMR。	手当、名刺に記載。
スーパーMR、上級MR。	スーパーMR月5万円、上級MR月3万円。
スタンダードMR、シニアMR。	
ブラッベルト。	
マイスターMR。	
メディカルアフェアーズ・エキスパート。	
メディカルマーケター。	
リーダーMR、エキスパートMR、ジェネラルMR、プライマリーMR。	資格給与に反映。
感染症エキスパート CNSエキスパート。	名刺への記載 学会参加。
主任MR、主幹MR。	職務等級・給与・賞与はそれぞれ異なるが、インセンティブは設けていない。
循環器領域専任担当MR (CAP:Cardiovascular Area Promoter)、認知症領域専任担当MR (MAP:Memory Area Promoter)、癌担当MR、造影剤・肝疾患担当MR。	
上席MR。	
全MRが社内ではCSA (Clinical Science Associate)と呼んでおりません。	
達人MR。	業績評価に反映させている。
認定試験の合格者に『マスター』の称号を与えている。	
病院専任MR。	
領域スペシャリスト、シニアMR。	
領域担当MR(ガン・免疫・移植) シニアプロフェッショナル MR。	