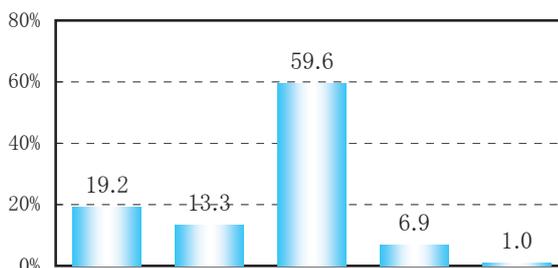


## 1. 上級MRや領域専門MRなどを社内認定する制度

全体では、「今後も導入しない」121社(59.6%)、「すでに導入している」39社(19.2%)、「導入を検討中である」27社(13.3%)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	過去には導入していた	無回答
全体	203 100.0	39 19.2	27 13.3	121 59.6	14 6.9	2 1.0
99名以下	110 100.0	4 3.6	15 13.6	87 79.1	3 2.7	1 0.9
100～299名	39 100.0	8 20.5	6 15.4	20 51.3	4 10.3	1 2.6
300～499名	11 100.0	5 45.5	1 9.1	5 45.5	-	-
500～999名	26 100.0	12 46.2	4 15.4	6 23.1	4 15.4	-
1,000名以上	17 100.0	10 58.8	1 5.9	3 17.6	3 17.6	-

### ●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
2019年より導入。
CSOとして、ユーザーニーズに応じるため。意欲ある自社MRのニーズに答え、帰属意識を高めるため。
MRのモチベーションアップのため。
MRのレベル向上機会を設けることで継続的な成長を促すことができる為。
MR個々の知識を高めるために領域別の研修を行っている。受講意識を高めるために社内認定制としている。
オンコロジー専門MRを設置のため。
扱う薬剤が希少疾患の薬剤で専門知識が必要なため。
医師の診療のパートナーとなりうる専門性を身に付ける。
眼科領域と嗅覚検査領域に分けている。
自社コントラクトMRの「あるべき姿」の反映とモチベーション向上。製薬会社のニーズへの対応、派遣先選択肢の拡大。
商品群が増えて専門制に移行していかないと適正な情報提供が難しくなってくるので一部のみ実施。
知識向上、市場ニーズに応じた適正配置。
不妊治療におけるスペシャリティの必要性。

2. 導入を検討中である
医療の高度化に対応できるMRを育成するため。MRの社会的地位向上と、医療関係者からの信頼性を高めることができるため。
MR知識、資質の向上のため。
キャリアプランとして必要だから。
コンサルタントMRの育成として評価することでMRのモチベーションを上げる目的で実施検討中。
スキルおよびモチベーションの向上。
今後の業界動向に沿って行くことが必要であると考えている。
今後の業界動向に沿って行くことが必要であると考えている。
専門知識習得を勧めていくため。
専門領域に特化したMR育成を目指しているため。
多くのMRを抱えられないので、主要とする製品を担当してもらう。

3. 今後も導入しない
1年契約のMRのため。
GEメーカーであり今の所検討していない(品目も少ない)。
MRの全体的なレベルアップを図ることで手一杯であり、そこまで手が回らない現状であるため。
MR数が少ないため導入は難しいと考える。
MR全体の質の向上を優先させているため。
扱う製品が少なく、導入予定はない。
医療用医薬品が現在1品目であり、2020年に承認整理届提出予定のため。
漢方薬において領域別はなじまない。
企業規模から、上記制度がそぐわない。
既にMRを領域別担当としているため専門MRの更なる制度は考えていない。
現時点では検討されておらず、今後については未定のため。
現状では、必要と考えていない。
今のところ、必要性を感じておりません。
今後は未定。
事業規模・内容に応じて必要性が生じた場合には、改めて社内MR認定制度の設置を検討したい。
取扱い医薬品が少ないため。
所属するMRはすべて領域制だが、社内認定の予定はない。
少人数であるため、各自が製品に応じて専門領域の知識を持つことが必須と考えている。
少人数のため。
上市予定製品がすべてアニメットメディカルニーズのバイオのBSのため(ここが基本のため)。
製品および人数が限られているため。
製品の種類が少ないため。
製品構成上必要ないため。
全MRを領域別に分けており、領域専門MRといった概念ではない。
対応する部署、人員がない。
単剤メーカーの為、専門MRとして活動している。
導入の必要性を感じないため。
特に検討していない。
特に必要性が無い。
特に理由はありませんが検討していません。
認定条件策定が困難であることと、就業規則への追記がまだ認められていない。
能力面。
販売している製品の種類が少なく、製品の対象となる使用領域がごく限られているため。
販売品目が限定されている。
非常に狭い領域(消化管の検査・診断・治療)に特化しているため、全MRが同レベルの知識・スキルを有する必要があると考えている。
必要性がない。
必要性がないため。
必要性を感じていない。
必要性を感じない。
品目数及びMR数が少ない為。
弊社の規模の製薬メーカーであれば、必要性が少ないと判断されるため。
弊社はすでに造影剤に特化した企業である為。
領域があまり限定されていない(狭い)ため。
領域専門MRについては弊社では現段階で必要性を感じていないため。
領域専門MRの採用のみ。

**4. 過去に導入していたが現在は導入していない**

以前は、「社内上級MR試験の合格」をもって「認定」しておりました。現在は、単回の試験ではなく、フォローアップを含めて長期にわたる履修をもって「認定」に相当するレベルを担保しています。

会社合併により廃止。

該当する領域がない。

学習モチベーションの向上を目的に実施していたが、その効果が一部のMRにのみとどまっていたため一旦取りやめて再検討している。

再雇用制度以前に定年を迎えた経験豊富なMR活用の為導入していた。

組織変更のため整備が難しい。

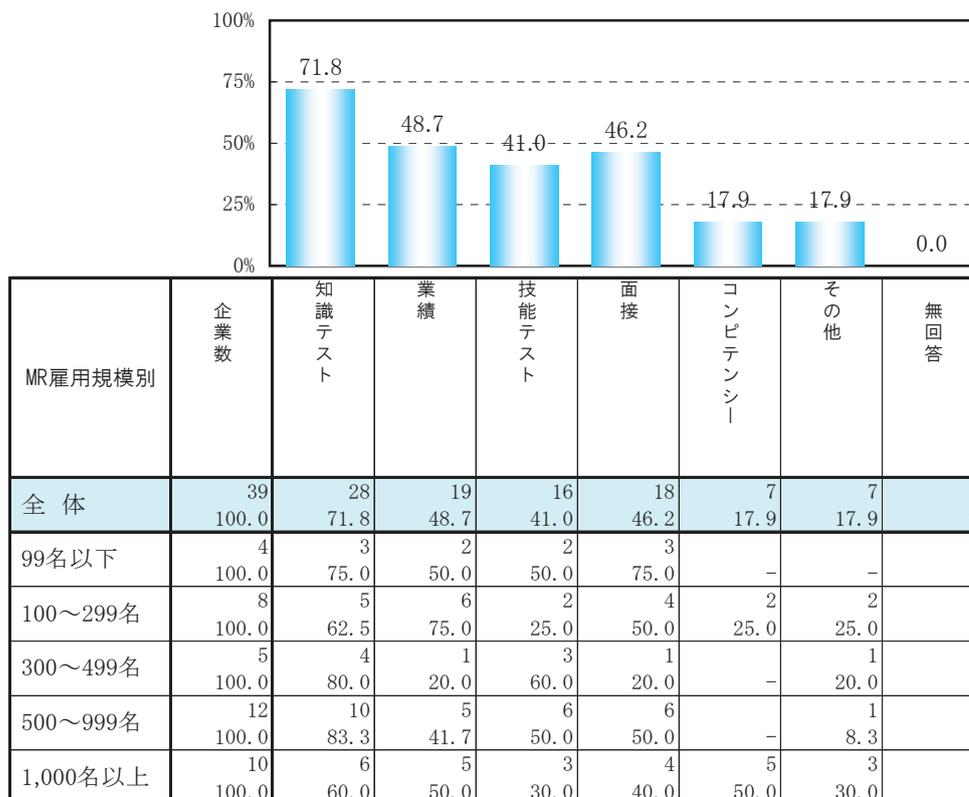
対象者がいないため。

担当する人材がいない。

認定制度受験勉強のため営業活動がおろそかになるケースがあったため廃止した。

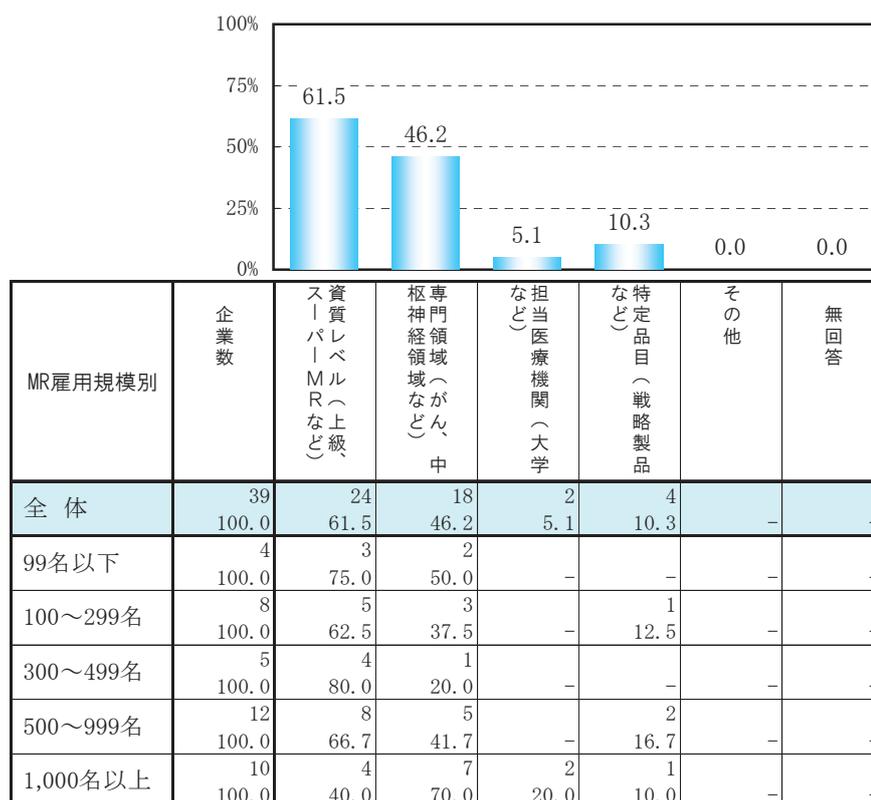
## 2. 社内認定の方法〔複数回答〕

全体では、「知識テスト」28社(71.8%)、「業績」19社(48.7%)、「面接」18社(46.2%)の順となっている。



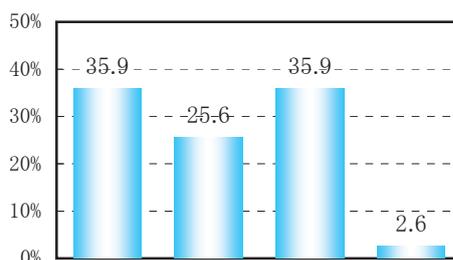
## 3. 社内認定の認定区分〔複数回答〕

全体では、「資質レベル(上級、スーパーMRなど)」24社(61.5%)、「専門領域(がん、中枢神経領域など)」18社(46.2%)、「特定品目(戦略製品など)」4社(10.3%)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

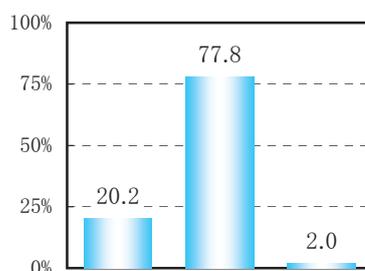
全体では、「反映させている」14社(35.9%)、「今後も反映させる予定はない」14社(35.9%)、「反映していないが、今後検討する」10社(25.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	反映させている	今後検討する	定後も反映させる予定はない	無回答
全 体	39 100.0	14 35.9	10 25.6	14 35.9	1 2.6
99名以下	4 100.0	4 100.0	-	-	-
100～299名	8 100.0	3 37.5	2 25.0	3 37.5	-
300～499名	5 100.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-
500～999名	12 100.0	4 33.3	3 25.0	5 41.7	-
1,000名以上	10 100.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0

#### 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」158社(77.8%)、「特別なMR呼称がある」41社(20.2%)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	203 100.0	41 20.2	158 77.8	4 2.0
99名以下	110 100.0	9 8.2	99 90.0	2 1.8
100～299名	39 100.0	9 23.1	28 71.8	2 5.1
300～499名	11 100.0	4 36.4	7 63.6	-
500～999名	26 100.0	12 46.2	14 53.8	-
1,000名以上	17 100.0	7 41.2	10 58.8	-

## ●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
「マイスターMR」:領域別選抜学習の履修者「マーク(MR Coach)」:MRの指導役	
〇〇マスター(例:透析マスターなど)領域または製品群別に区分	
AR(Assist Reprntative)	
Area Business Manager、Solution Specialist	
CNS-MR	なし
CSS Clinical Sales Specialist	
CレベルMR	学会への参加
E-MR	
HEMR	設けている
HOC(HematoOncology Consultant)	
IQ-Pro	なし。
Medical Customer Care	
MIS Medical Imaging Specialist	なし。
MR=TS(Therapeutic Specialistの略)	なし
OSMR	整形領域に特化したMR
Super MR Expert MR	Super MR 月額5万円 Expert MR 月額3万円
ULTエキスパートMR	昇格判断材料、本社スタッフ異動等の判断材料
VSS(ワクチン担当MR)CVS(循環器担当MR)CSA(スペシャリティ領域MR)※スキル・知識のグレードではありません	
エキスパート	インセンティブは設けていない
エキスパートMR	給与、賞与への反映。
エキスパートMR	自己研鑽のために手当を支給。
エキスパートMR	
エクセレントMR	名刺への印刷、学会参加
エクセレントMR	
ジェネラルMR(G MR)、専門MR(G MR plus)	
シニアMR	
シニアMR	月額手当を支給している
シニアキーアカウントマネージャー、キーアカウントマネージャー	設けていない
シルバーMR	¥30,000/月手当
スタンダード、エキスパート(がん認定区分)。循環器領域専任担当MR(CAP:Cardiovascular Area Promoter)。中枢神経領域専任担当MR(MAP:Memary & Vimpat Area Promotor)。がん・造影剤担当MR(COP:Contrast agent & Oncology Promoter)。	
スペシャリスト、エリアコーディネーター	
ベテランMR	
マスター	
リプロダクションMR	
各ビジネスユニット毎のMR呼称がある。ジェネラルメディスンBU(GMBU-MR)、オンコロジーBU(ONC-MR)、スペシャリティBU(SPBU-MR)、レアディージェスBU(RDBU-MR)。	
公表をしていないが、1~4段MRにて分類している。	
社外秘	社外秘
循環器ベーシックMR 循環器スタンダードMR 循環器スペシャリストMR	スペシャリストMRには海外学会への参加研修(AHAなど)。
上席医薬情報担当者。管理職層ではあるが、所長付けの部下不在のMR。	
専門営業職(スペシャリストDm)	職務等級を高位に設定