

シニアMRの再出発、過去の経験と決別を

CSOのアポプラス、50代の経験者や異業種出身者を採用

国内全体のMR数が減少に向かう中、CSOのアポプラスステーションは、50代のMR経験者や異業種出身者をコントラクトMR（CMR）として採用している。同社CSO事業部の安部俊輔事業部長は近年強化している自社の教育体制について説明するとともに、再出発で成功できるシニアMRの特徴にも言及した。

MR認定センターの「2019年版MR白書」では、18年度のCMRを含めたMR数は5万9900人。13年度の約6万6000人から6000人近く減っており、この減少傾向がしばらく続くと思われる。一方、CMRだけで見ると14年度の約4100人が18年度約3600人まで減っているものの、MRの減少に伴いCMRを利用する製薬企業は増加傾向にある。

●早期退職MRの受け皿に

こうした状況の中で、同社は50代以上のMR経験者を対象としたシニアMRを雇用している。安部氏は「われわれは早期退職制度などで製薬企業を退職したMRの受け皿として責任を負う」と話す。50代以上は原則として有期雇用だが「目先の数字や環境にとらわれず安心して働ける土壌がないと良い仕事もできない」とし、積極的に無期雇用にも切り替えているという。さらに、四半期ごとに異業種からのCMR転職を受け入れており、10月に12人、20年1月入社として9人を採用した。現時点では年間40人ペースだが、本来は80人程度の採用を目標にしている。採用者にはMSや医療機器営業の経験者だけでなく、証券や不動産業界などの出身者もいる。そうした人材の採用も成立させるのが、同社で近年強化している教育体制だ。安部氏は「製薬各社のMRへの投資が減る中、われわれがMRの価値を変えて厚生労働省や財務省に認められるようにする」と話す。

●「理想のMRの定義」

まずは数年かけて独自に「理想のMRの定義」を設定。目先の売り上げに固執せず、医療機関や患者の利益を目指すMR像を具体的に数十項目提示し、徹底させる。さらに「医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドライン」も意識した基本活動として▽実績分析、処方分析▽安全性を中心とした情報提供実施▽正確な業務記録の作成—といった5つの指針を念頭に業務に当たらせる。安部氏は「CSOとして、自社の利益に縛られない公平性を持ったMRを育成する」とし、「医療機関から求められるMRになることで、結果として数字が付いてくる」と説明する。

同社は4月に人事制度を変更し、クライアントによる業績評価を売り上げの数字で行わず、現場の状況に応じた「満足度」を7段階で評価してもらうようにした。また、同社のマネジャーはCMR本人やクライアントと毎月話をした上で3カ月ごとに活動を評価し、次の目標を設定する。安部氏は売り上げ至上主義と一線を画した教育と活動はクライアントから評価を得ており、「期待値をクリアしている」と自信を見せた。

バックグラウンドを問わず優秀なMRとして育成するため、実は採用のハードルは高い。「裾野は広げるが、間口は狭い。異業種は応募の3%も取らない」と言うように、異業種の場合はMRの資格を取得し活動できるだけの教育レベルにあるか、厳しく選考

されるという。シニアの場合は過去の経験にしがみつこうとしないことが重要で「ベテランの場合、どれだけ売れるかが価値として染みついている。それを捨てて今の時代に適応できないと働いていけない」と安部氏はシビアな目を向ける。逆にゼロから再出発できるシニアMRは「必ず活躍できるし、企業のスリム化で若返った営業所をバックアップできる能力も持つ」とも語った。

●アフターフォローや有事対応で決まる

安部氏はインタビューフォームや添付文書などを正確に理解して薬剤師の求める情報を提供できるかが、実務的な能力として重要なポイントになると指摘。新製品を浸透させるだけでなく、継続使用中の製品の情報も提供し、反対に医療現場が抱える問題も収集して解決に努めることでMRとしての信頼感や価値が高まると述べた。

さらに、欠品問題の発生した製薬企業が医療現場で説明するMRを抱えておらず、MRの必要性を強く認識した事例があったことも紹介。「アフターフォローや有事の対応でMRの価値が決まってくる」と言葉に力を込めた。

日刊薬業 2019年12月19日掲載 [許諾番号20191219_02]
株式会社じほうが記事利用を許諾しています。