2015-06-15

**陳如月**

**【2015年日本MR動向調査】﹙上﹚**

 從日刊藥業進行的問卷調查，分析了日本MR人數的現狀。回覆此問卷調查的有50家公司。藥業近幾年來一直在推動提前退休制度，以期優化營業作戰能力。不知是否反映它，以大公司為主，裁員很明顯。2015年度應屆畢業生的雇用，有60％的企業比前一年增加，但另一方面似乎正在調整MR的人數。

* **Pfizer約2500人，第一三共朝低成本結構**

 進行此次調查的時候，很多前排名公司的MR人數比前一年減少。排名與上次調查沒有太大的不同，不過，首位的Pfizer減少172人變成了2556人，並連續二年減少，感覺從以前超過3000人時期的體制有徹底的改變。該公司說明「大體上自然減少」，並非計劃和制度的主要原因。

 從2014年底實施已經有500多人申請的「轉職支援制度」的第一三共，減少了100人變成2200人。從合併以來維持在「約2400人」，不過，最近幾年可見到在摸索合理的人數。人員削減的目標之一，是預備ARB藥物「Olmetec，olmesartan medoxomil」的專利到期，降低高於業界的銷售管理費用比率。到2017年度為止的第三期中期經營計劃，揭露朝低成本結構的轉換。

 一樣的合併公司的Astellas，此次也是「約2400人」。該公司從2014年4月開始招募300位提前退休者。事實上同年9月底前有430人申請，其中許多是在9月底離職，因此MR人數與提前退休制度不太有關聯。

* **事業結構重新評估也影響**

 因ARB藥物「Diovan」的論文不當使用的問題等推進改善體質的Novartis，大幅減少300人。以40歲以上為對象招募460位提前退休者，不過說是「(減少)不全部是轉職支援制度，也有調動到其他部門和退休等」。只是，由於從GSK承接癌症領域事業，到3月底擔當的MR會移轉，是有包含這增加部份後的數字。人數並無公布，預定約100人左右。Novartis唯一迫切需要組織重組，MR的部署不單純是生產力的問題，而且涉及中長期的發展策略。

 從今年起MR沒有銷售業績的評價方式的GSK，從上次的1900人左右﹙2014年3月底﹚減少到1780人了（2014年12月底）。只是，上次是加上約聘MR的數字，此次除外。今年轉到Novartis的癌症事業領域的MR，在本次調查時有計算在內。該公司遵循全球的經費削減計畫也進行日本法人的人員合適化。現在還看不出影響，不過，在2015年底包含MR人數，會有清楚的數字呈現。

 中外製藥減少100人，不過，一部分轉到醫學事務部門，人數似乎沒有多大的變動。

 日本MR認證中心發表的「MR白皮書」，2014年3月底的MR總人數6萬5752人，是有史以來最高。可是，此次的調查結果顯示，擁有大量MR的企業減少的幅度顯著。雖然糖尿病等疾病領域仍然是Share-of-Voice的競爭，但整體上可以說是進入營業作戰能力的調整局面了。

* **5年內倍增的日本Lilly**

 另一方面，前排名企業有幾家有增加人員。代表的例子是日本Lilly，已增加到1880人。追溯過去的話，它是從2010年的950人→1200人→1450人→1700人→1690人→1880人，5年內倍增了。日本國內的業績在過去10年擴增到3倍，這是和組織相稱產出的結果。該公司Patrik Jonsson社長明確表示，從現在的產品結構和研發產品本期以後再增人的方針，建構2000人的體制成為現實。

 日本Boehringer Ingelheim增加了200人。因為發表的是以100人單位的概數，年度實際增加人數少，但似乎有逐漸增加的趨勢。去年5月上市Giotrif (afatinib)，進入癌症領域，也建立了約100人的專門銷售團隊。

備註1：日本醫師數303,268人(2014年版厚生労働白書。厚生省醫政局2012年12月31日資料)

備註2：「轉職支援制度」，Career change support program：是日本人事對應員工的多樣化生活，協助他們轉職的制度。轉職支援制度最代表性的是提前退休制度。

–待續–