

V. MRの教育研修の現状について

1. 導入教育

1) 導入教育担当者数

[図表62]MR雇用規模別 担当者数

| 人数 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|--------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 0人 | | 23 | 0 | 1 | 0 | 0 | *24 |
| 1～10人 | | 90 | 25 | 14 | 19 | 16 | 164 |
| 11～19人 | | 4 | 3 | 0 | 1 | 1 | 9 |
| 20人以上 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | 企業数 | 117 | 29 | 15 | 20 | 18 | 199 |
| | 人数 | 311 | 164 | 77 | 116 | 112 | 780 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

※:導入教育担当者数0と回答したいずれの企業も他業務と兼務で導入教育を担当している。

全体では199社780名で、1社平均3.9名であった。

雇用規模99名以下の企業(117社)で311名、1社平均2.7名、雇用規模100名以上の企業(82社)で469名、1社平均5.7名であった。100名以上の企業では、雇用規模と1社あたりの担当者数に相関はみられなかった。

2) 研修施設の保有状況

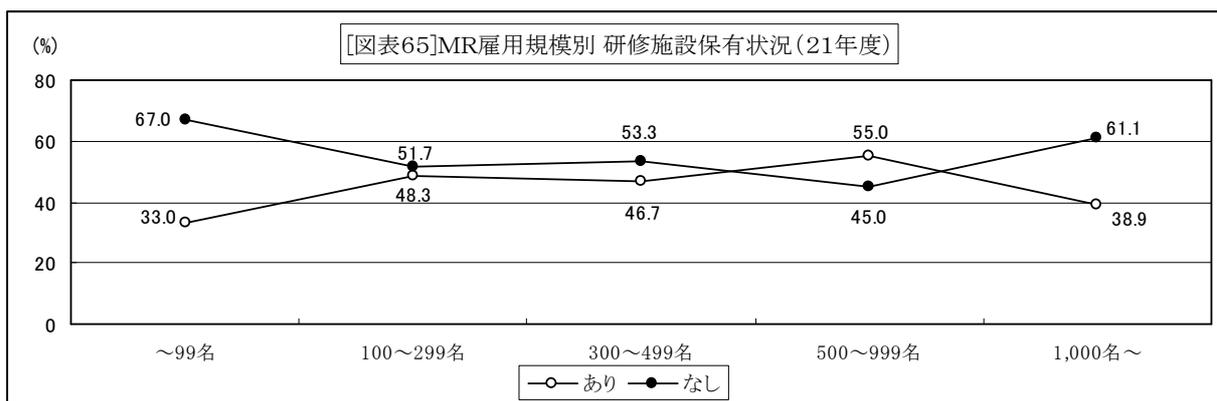
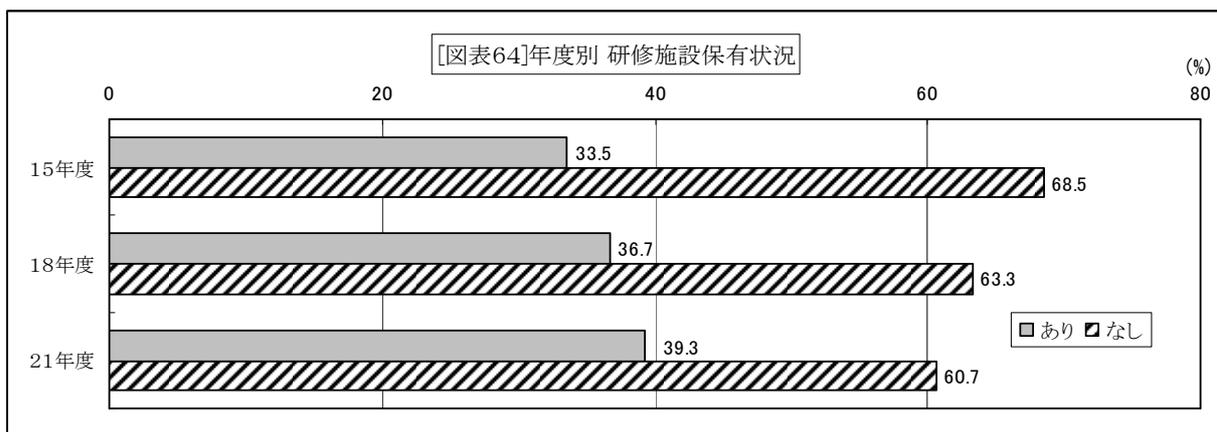
[図表63]MR雇用規模別 研修施設の保有状況(年度比較)

| MR雇用規模 | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
|--------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 保有状況 | | | | | | | | | |
| 有り | 29 | 35 | 36 | 6 | 9 | 14 | 8 | 10 | 7 |
| 無し | 82 | 88 | 73 | 22 | 12 | 15 | 7 | 10 | 8 |
| 企業数 | 111 | 123 | 109 | 28 | 21 | 29 | 15 | 20 | 15 |

| MR雇用規模 | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
|--------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 保有状況 | | | | | | | | | |
| 有り | 13 | 10 | 11 | 9 | 9 | 7 | 65 | 73 | 75 |
| 無し | 13 | 11 | 9 | 5 | 5 | 11 | 129 | 126 | 116 |
| 企業数 | 26 | 21 | 20 | 14 | 14 | 18 | 194 | 199 | 191 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

研修施設を保有している企業は、回答のあった191社のうち75社(39.3%)であり、過去の調査(15年度、18年度)と比較して、増加傾向を示している。



3) 使用教材

[図表66]MR雇用規模別 主な使用教材と使用企業数(複数回答)

| 教材名 | MR雇用規模 | | | | | 全体 |
|-------------------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | ~99名 | 100~299名 | 300~499名 | 500~999名 | 1,000名~ | |
| MR研修テキスト I II III | 98 | 29 | 15 | 20 | 18 | 180 |
| MR認定試験・市販問題集 | 79 | 25 | 13 | 18 | 14 | 149 |
| 自社制作の研修資材 | 74 | 24 | 13 | 20 | 16 | 147 |
| 自社の添付文書集 | 69 | 23 | 14 | 20 | 17 | 143 |
| 公正競争規約 | 73 | 22 | 14 | 16 | 15 | 140 |
| MRの果たすべき役割 | 79 | 19 | 12 | 14 | 14 | 138 |
| プロモーションコード | 64 | 18 | 13 | 15 | 14 | 124 |
| 市販後調査業務手順書 | 63 | 18 | 12 | 16 | 13 | 122 |
| MRのマナーと院内活動 | 31 | 14 | 10 | 12 | 12 | 79 |
| MR認定試験・社内制作問題集 | 29 | 13 | 11 | 13 | 10 | 76 |
| 病気の地図帳 | 21 | 8 | 9 | 12 | 9 | 59 |
| からだの地図帳 | 23 | 7 | 9 | 11 | 8 | 58 |
| 医薬情報担当者用語集 | 27 | 12 | 4 | 9 | 2 | 54 |
| CD/DVD 教材(市販品) | 22 | 9 | 6 | 8 | 7 | 52 |
| CD/DVD 教材(社内制作) | 11 | 6 | 6 | 11 | 9 | 43 |
| 今日の治療薬 | 15 | 4 | 3 | 9 | 7 | 38 |
| その他※ | 19 | 6 | 7 | 3 | 3 | 38 |
| 企業数 | 100 | 29 | 15 | 20 | 18 | 182 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・MRのマナー手帳(サイカス新書)

・今日の治療指針(医学書院)

・治療薬ハンドブック(じほう) 他

4) 技能・実地研修

[図表67]MR雇用規模別 技能・実地研修の内容(複数回答)

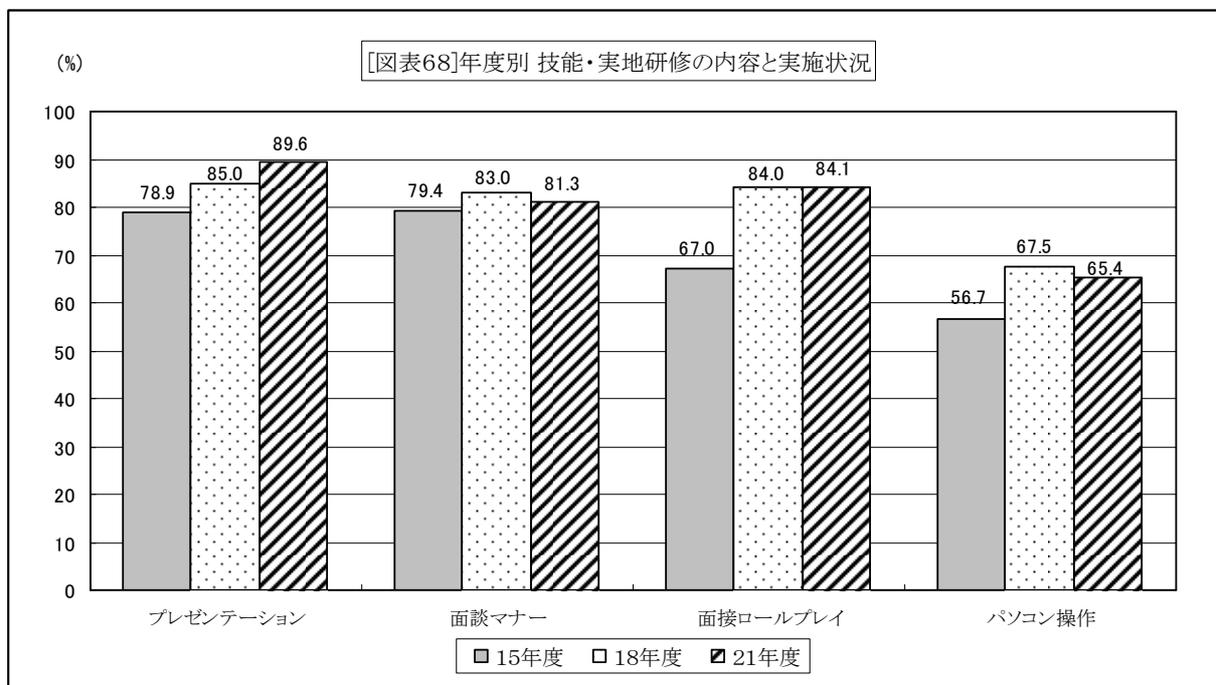
| 研修内容 | MR雇用規模 | | | | | |
|--------------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
| 同行 | 88 | 27 | 14 | 20 | 18 | 167 |
| プレゼンテーション | 85 | 25 | 15 | 20 | 18 | 163 |
| 面接ロールプレイ | 77 | 27 | 13 | 20 | 16 | 153 |
| 面接マナー | 73 | 23 | 15 | 20 | 17 | 148 |
| パソコン操作 | 50 | 17 | 15 | 19 | 18 | 119 |
| コミュニケーションスキル | 39 | 20 | 14 | 20 | 14 | 107 |
| 勤怠管理・情報管理 | 38 | 15 | 12 | 18 | 15 | 98 |
| MR活動の事例検討 | 47 | 9 | 8 | 8 | 9 | 81 |
| 自動車運転教習 | 15 | 12 | 10 | 17 | 17 | 71 |
| ビジネス文書の書き方 | 23 | 11 | 8 | 11 | 10 | 63 |
| 体験学習 | 17 | 9 | 4 | 8 | 9 | 47 |
| ディベート | 16 | 4 | 2 | 3 | 9 | 34 |
| その他※ | 8 | 1 | 4 | 1 | 2 | 16 |
| 企業数 | 100 | 29 | 15 | 20 | 18 | 182 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・接遇マナー

・ブラインドウォーク

・人工呼吸、心臓マッサージ、AED操作方法



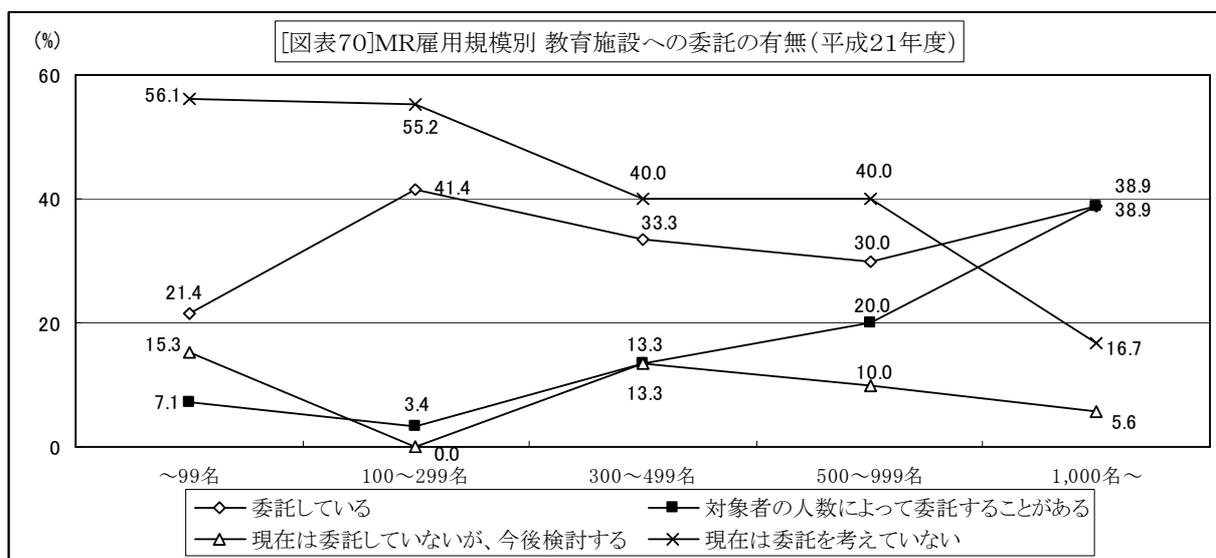
5) 外部委託

[図表69]MR雇用規模別 導入教育の教育施設への委託状況(年度比較)

| 委託状況 | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | |
|---------------------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 委託している | 14 | 26 | 21 | 4 | 11 | 12 | 7 | 6 | 5 |
| 対象者の人数によって委託することがある | — | 7 | 7 | — | 2 | 1 | — | 3 | 2 |
| 現在は委託していないが、今後検討する | 16 | 32 | 15 | 3 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 |
| 現在は委託を考えていない | 84 | 54 | 55 | 21 | 7 | 16 | 7 | 8 | 6 |
| 企業数 | 114 | 119 | 98 | 28 | 21 | 29 | 15 | 21 | 15 |

| 委託状況 | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | |
|---------------------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 委託している | 10 | 7 | 6 | 6 | 11 | 7 | 41 | 61 | 51 |
| 対象者の人数によって委託することがある | — | 3 | 4 | — | 2 | 7 | — | 17 | 21 |
| 現在は委託していないが、今後検討する | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | 43 | 20 |
| 現在は委託を考えていない | 14 | 8 | 8 | 7 | 0 | 3 | 133 | 77 | 88 |
| 企業数 | 26 | 22 | 20 | 14 | 15 | 18 | 197 | 198 | 180 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。



導入教育をセンターが認定した教育施設に委託している企業は51社(28.3%)であった。必要が生じれば、委託することがあると回答した企業も含めると72社(40.0%)となる。さらに今後検討すると回答した企業は20社(11.1%)あり、半数以上の企業が、導入教育の外部委託に肯定的な姿勢を示した。

その背景には、採用の多様化による導入教育・複線化に対応する手段として、また急な採用拡大によるトレーナー不足などが考えられる。

教育研修施設は平成22年10月時点で15施設が認定されている。

6) 委託科目と時間

(1) 委託科目

[図表71]MR雇用規模別 委託科目と企業数(複数回答)

| 委託科目 | MR雇用規模 | | | | | | 全体 |
|-------------|--------|----------|----------|----------|---------|----|----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | | |
| MR研修テキストⅠ～Ⅲ | 21 | 8 | 5 | 6 | 7 | 47 | |
| 疾病と治療 | 15 | 4 | 1 | 1 | 3 | 24 | |
| 薬理学 | 13 | 3 | 1 | 1 | 5 | 23 | |
| 薬剤学 | 13 | 3 | 1 | 1 | 5 | 23 | |
| 医薬概論 | 12 | 4 | 2 | 0 | 7 | 25 | |
| PMS | 13 | 3 | 1 | 0 | 6 | 23 | |
| 添付文書 | 12 | 3 | 1 | 0 | 3 | 19 | |
| マナー研修 | 3 | 5 | 5 | 2 | 6 | 21 | |
| 安全運転講習 | 2 | 4 | 3 | 6 | 7 | 22 | |
| セリングスキル | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | |
| その他※ | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | |
| 企業数 | 28 | 12 | 7 | 10 | 14 | 71 | |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・ビジネス文書の書き方

・コミュニケーションスキル

・病院実習

・プレゼンテーションスキルアップ 他

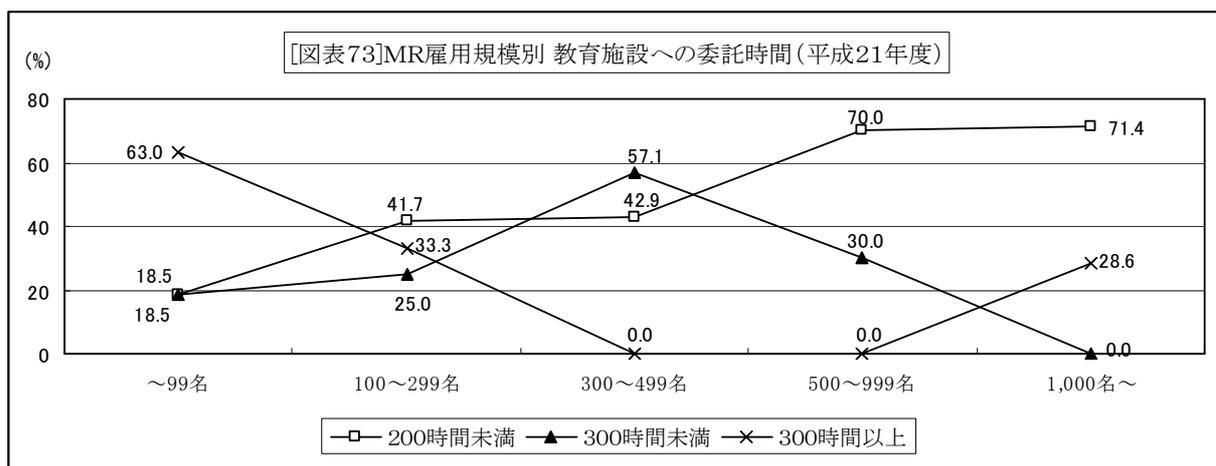
(2) 委託時間

[図表72]導入教育の教育施設への委託時間(年度比較)

| 委託時間 | MR雇用規模 | | | | | | | | |
|-----------|--------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 200時間未満 | 7 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 2 | 6 | 3 |
| 200～299時間 | 2 | 9 | 5 | 2 | 6 | 3 | 3 | 0 | 4 |
| 300時間以上 | 5 | 15 | 17 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 0 |
| 企業数 | 14 | 29 | 27 | 4 | 13 | 12 | 7 | 9 | 7 |

| 委託時間 | MR雇用規模 | | | | | | | | |
|-----------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 200時間未満 | 7 | 6 | 7 | 4 | 6 | 10 | 20 | 28 | 30 |
| 200～299時間 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 12 | 20 | 15 |
| 300時間以上 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 9 | 23 | 25 |
| 企業数 | 10 | 9 | 10 | 6 | 11 | 14 | 41 | 71 | 70 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。



7) 社外講師と講義内容

[図表74]MR雇用規模別 導入教育の社外講師(年度比較)(複数回答)

| MR雇用規模 \ 社外講師 | ~99名 | | | 100~299名 | | | 300~499名 | | |
|---------------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 医師 | 9 | 13 | 12 | 6 | 5 | 7 | 8 | 11 | 10 |
| 薬剤師 | 7 | 8 | 7 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 7 |
| 看護師 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 弁護士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 特約店幹部 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 5 | 3 |
| その他 | 13 | 18 | 11 | 9 | 4 | 12 | 8 | 8 | 5 |
| 企業数 | 24 | 34 | 23 | 16 | 10 | 15 | 13 | 15 | 13 |

| MR雇用規模 \ 社外講師 | 500~999名 | | | 1,000名~ | | | 全体 | | |
|---------------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 医師 | 14 | 10 | 12 | 10 | 14 | 12 | 47 | 53 | 53 |
| 薬剤師 | 6 | 7 | 4 | 3 | 6 | 3 | 25 | 25 | 23 |
| 看護師 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 7 |
| 弁護士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 特約店幹部 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 10 | 16 | 11 |
| その他 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 38 | 40 | 38 |
| 企業数 | 19 | 18 | 14 | 12 | 15 | 14 | 84 | 92 | 79 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

社外講師を招へいしている企業は210社中79社で37.6%であり、MR雇用規模が大きいほど、招へいの割合は高い。

講義内容は、「医師からみたMR像」「薬剤師からみたMR像」が多く、MRの実像を多面的に理解する機会となっている。

[図表75]医師の講義内容

| 講義内容 | 講義件数 |
|------------------------------------|------|
| 医師から見た求められるMR像 | 18 |
| 疾病と治療(消化器,循環器,呼吸器,乳がんなど) | 5 |
| 医師とのロールプレイング | 3 |
| 関連領域に関する臨床講座 | 3 |
| 眼科での検査の実際と意義について | 2 |
| MRの院内行動 | 2 |
| 皮膚疾患の病態と治療 | 2 |
| 「医師という仕事」 | 1 |
| 領域専門知識や実症例の講義 | 1 |
| プレゼンテーション指導 | 1 |
| リウマチに関する生物学製剤の位置づけ | 1 |
| 医師が治療方針を決定する行程(NSAIDsの使い分け…など) | 1 |
| 医薬情報提供者に望むこと | 1 |
| 解剖学 | 1 |
| 開業医の診療の実際とMRに求める情報提供 | 1 |
| 骨粗鬆症の診断の実際とガイドライン | 1 |
| 各基礎講座(感染症治療、東洋医学講座など) | 1 |
| 漢方概論、初級・中級、上級、漢方実技実習 | 1 |
| 肝疾患と栄養管理・周術期栄養管理の実際 | 1 |
| 禁煙について | 1 |
| 在宅医療について(MRに対する考え、要望) | 1 |
| 糖尿病治療薬の使い分け | 1 |
| 脂質異常症と生活習慣 | 1 |
| 疾病と治療における漢方医学について | 1 |
| 小児の輸血、保険診療、自社製品に関連する疾病など | 1 |
| 腸管免疫 | 1 |
| 心血管イベント抑制とブラーク退縮を目指した積極的脂質管理療法(仮称) | 1 |
| 人生や日常生活に役立つ東洋医学 | 1 |
| 腎不全、透析療法、小児内分泌学 | 1 |
| 精神科医療とMRへの期待 | 1 |
| 製品関連領域に関する治療など | 1 |
| 乳幼児の便秘について | 1 |
| 乳幼児健診の実際 | 1 |
| 認知症について特別講演 | 1 |
| 脳核医学の有用性について | 1 |
| 心臓核医学の有用性について | 1 |

[図表76]薬剤師の講義内容

| 講義内容 | 講義件数 |
|------------------------------|------|
| MRに求められるもの(薬剤師から見た望まれるMRとは) | 13 |
| 薬剤師の業務内容 | 3 |
| MRへの期待と職務内容講義(ロールプレイの医療従事者役) | 1 |
| 疾病と治療 | 1 |
| 大学付属病院薬局長による院内における後発品について | 1 |
| 調剤薬局から見た有害事象と有効症例 | 1 |
| 当社関連領域に関する臨床講座 | 1 |
| 薬理学、薬剤学 | 1 |
| 臨床検査の全般について | 1 |
| 糖尿病の基礎知識 | 1 |
| 臨床現場での薬剤の使用実態 | 1 |

[図表77]看護師の講義内容

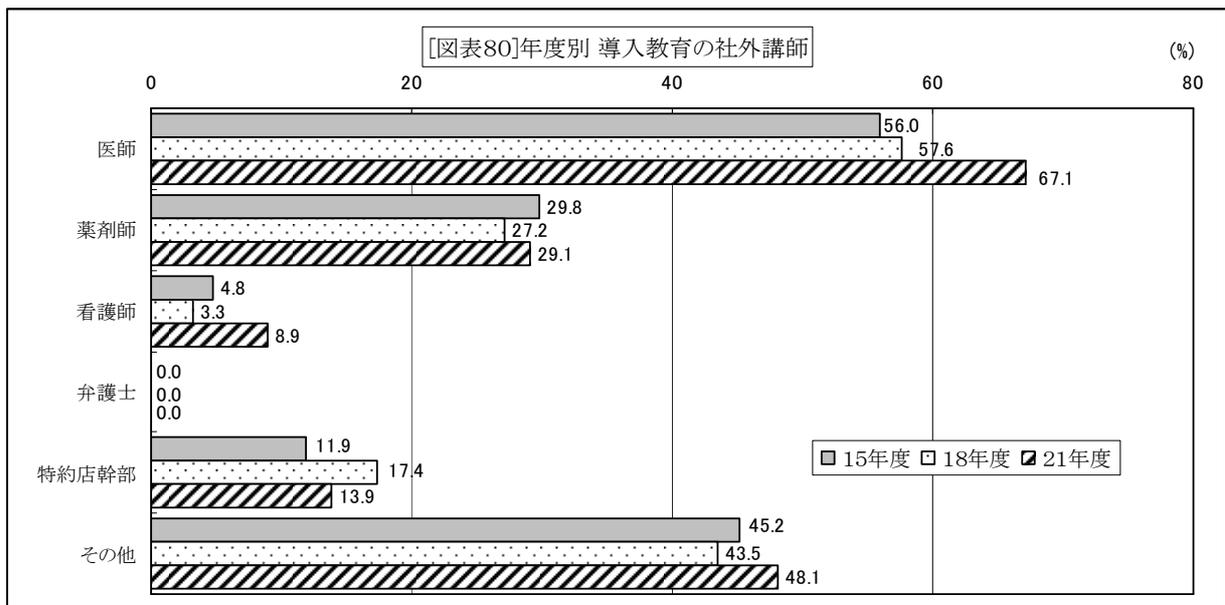
| 講義内容 | 講義件数 |
|-----------------------|------|
| 患者さんとの接し方(術前説明についてなど) | 2 |
| 病院の機能 | 1 |
| 在宅医療について | 1 |
| MRに対する考え、要望 | 1 |
| 介護について | 1 |
| 患者のQOL向上にむけて看護の立場から | 1 |
| MRへの期待と職務内容 | 1 |
| 医療従事者とのコミュニケーション法 | 1 |
| 精神科医療とMRへの期待 | 1 |

[図表78]特約店幹部の講義内容

| 講義内容 | 講義件数 |
|-------------------|------|
| MSの業務とMRとのかかわり | 4 |
| 医薬品の流通について | 4 |
| 卸とは | 1 |
| 取引店の実状と望まれるMRについて | 1 |
| 代理店活動の1日、ロールプレイング | 1 |
| 卸からみた新人MRに求めること | 1 |
| 期待されるMR | 1 |

[図表79]その他の講師による講義内容

| 講義内容 | 講義件数 |
|-------------------------------------|------|
| ビジネスマナー研修 | 6 |
| 患者友の会 | 3 |
| MRテキストⅠ～Ⅲ | 3 |
| 安全運転講習 | 3 |
| コミュニケーション研修 | 2 |
| 「透析の現状」(透析施設のスタッフの方から) | 1 |
| AED講習(消防署) | 1 |
| EQコミュニケーション | 1 |
| EQ研修 | 1 |
| MRの倫理:患者、Drを知る | 1 |
| MR面談模擬練習 | 1 |
| MR教育関連会社 | 1 |
| MSからの研修 | 1 |
| スキル、マナー、ビジネス文書の書き方 | 1 |
| ビジネスコミュニケーション | 1 |
| 職業感染防止 | 1 |
| 医療制度 | 1 |
| 介護実習を行うに当たって(介護施設長) | 1 |
| 核医学検査担当技師の業務 | 1 |
| 血液浄化療法について | 1 |
| コンプライアンス研修 | 1 |
| 交通安全白書 | 1 |
| 社会人のマナー | 1 |
| 障害者雇用について | 1 |
| MRについて | 1 |
| 製薬企業OBによる体験談(論理面を中心に) | 1 |
| 他業種の教育研修担当者による望まれる営業活動・対人スキルやマナーの講義 | 1 |
| 物流倉庫概要 | 1 |



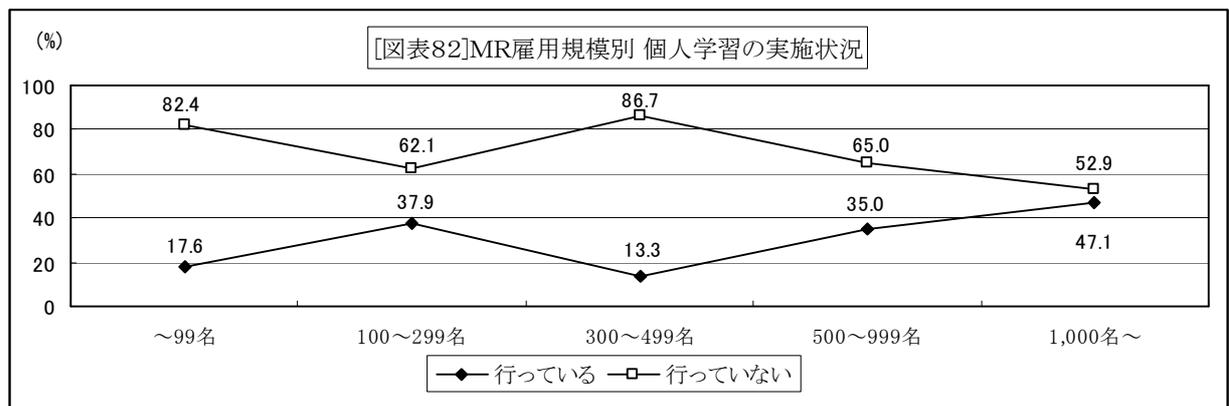
8) 導入教育個人学習について

(1) 実施状況

[図表81]MR雇用規模別 個人学習の実施状況

| 実施状況 | MR雇用規模 | | | | | 全体 |
|--------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | |
| 行っている | 16 | 11 | 2 | 7 | 8 | 44 |
| 行っていない | 75 | 18 | 13 | 13 | 9 | 128 |
| 企業数 | 91 | 29 | 15 | 20 | 17 | 172 |

注: 本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。



個人学習とは、企業が事前に定めたカリキュラムに沿って個人単位で学習する教育形式で、科目別に全履修時間の50%を限度にカリキュラムとして認められている。通常、教育研修の形態は、集合教育と個人学習に大別されるが、最近ではそれらを組合せた学習(ブレンデッド)が多く実施されている。

導入教育で個人学習を取入れている企業は、全体で44社(25.6%)であった。MR雇用規模1,000名以上の企業では、約半数の企業8社(47.1%)で個人学習が取り入れられていた。

科目別は、「疾病と治療」、「医薬概論」が36社(81.8%)と最も多かったが、他の科目でも取り入れられていた。

個人学習は、自立した学習者を育成するためにも効果的な学習法である。

(2) 実施内容

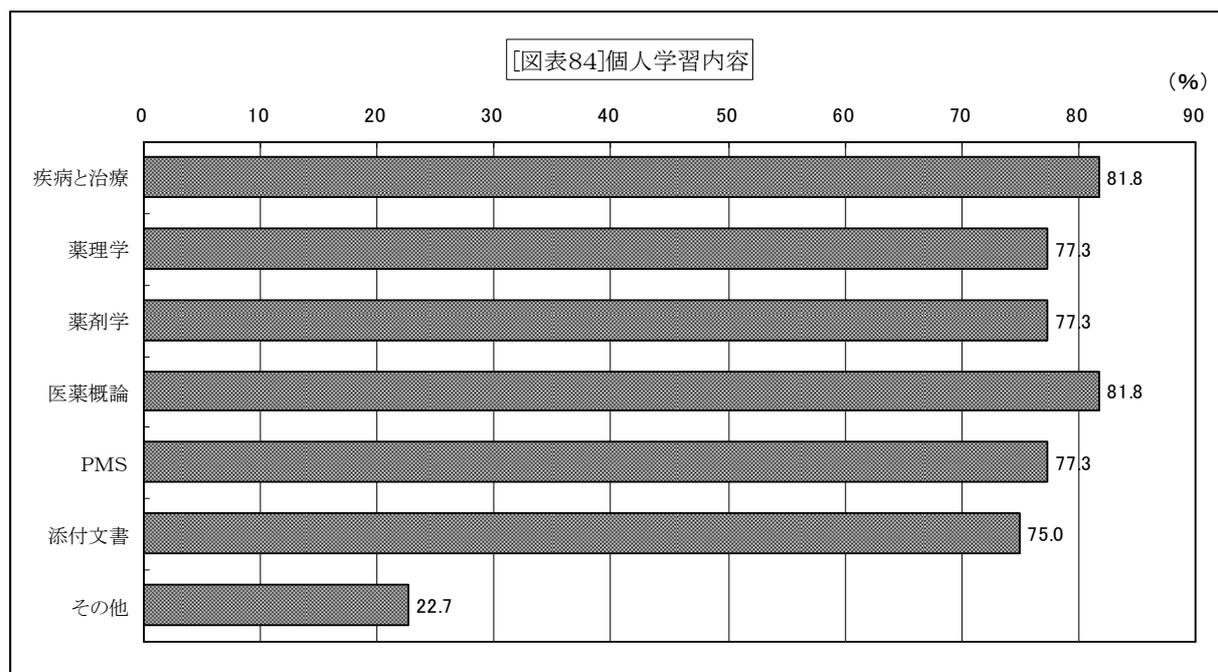
[図表83]MR雇用規模別 個人学習内容(複数回答)

| 学習内容 | MR雇用規模 | | | | | 全体 |
|-------|--------|----------|----------|----------|---------|----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | |
| 疾病と治療 | 13 | 10 | 1 | 6 | 6 | 36 |
| 薬理学 | 13 | 9 | 1 | 5 | 6 | 34 |
| 薬剤学 | 13 | 9 | 1 | 5 | 6 | 34 |
| 医薬概論 | 14 | 8 | 1 | 7 | 6 | 36 |
| PMS | 14 | 7 | 1 | 7 | 5 | 34 |
| 添付文書 | 13 | 8 | 1 | 6 | 5 | 33 |
| その他※ | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| 企業数 | 16 | 11 | 2 | 7 | 8 | 44 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・製品研修

- ・市販テキストを使った基礎医学
- ・倫理
- ・朝、夕テスト後の復習



[図表85]個人学習を取り入れた比率

| 学習内容 | 実施比率 | ～20%未満 | 20%～ 40%未満 | 40%～ 60%未満 | 60%以上 | 全体 |
|-------|------|--------|---------------|---------------|-------|----|
| 疾病と治療 | | 12 | 12 | 9 | 1 | 34 |
| 薬理学 | | 13 | 9 | 11 | 0 | 33 |
| 薬剤学 | | 13 | 7 | 13 | 0 | 33 |
| 医薬概論 | | 12 | 12 | 11 | 0 | 35 |
| PMS | | 11 | 12 | 10 | 0 | 33 |
| 添付文書 | | 12 | 8 | 12 | 0 | 32 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、[図表 83]の全体数とは一致しない。

(3)行っていない理由

[図表86]MR雇用規模別 理由の比較(複数回答)

| 理由 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～ 299名 | 300～ 499名 | 500～ 999名 | 1,000名 ～ | 全体 |
|---------------------------------|--------|------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|
| 受講実態、進捗度の把握が困難である | | 38 | 12 | 8 | 10 | 4 | 72 |
| 受講者のモチベーション次第で差が拡大する | | 20 | 5 | 7 | 9 | 4 | 45 |
| 受講者レベルに合った課題設定に時間を要す | | 17 | 6 | 7 | 4 | 2 | 36 |
| 得意な科目に偏る危険性がある | | 8 | 7 | 3 | 3 | 1 | 22 |
| 疑問点などの解決に時間がかかる | | 9 | 3 | 2 | 5 | 1 | 20 |
| 受講者が多人数であれば研修スタッフの業務(準備など)が増加する | | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 15 |
| その他※ | | 28 | 4 | 2 | 1 | 2 | 37 |
| 企業数 | | 70 | 17 | 13 | 13 | 8 | 121 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・フェイス to フェイスが基本

- ・MRとしての責任を自覚させるためには、一定期間の集合教育が必要
- ・一定のレベルに到達させるため

個人学習を行っていない理由としては、「受講実態、進捗度の把握が困難」72社(59.5%)、「モチベーション次第で差が拡大」45社(37.2%)、「レベルに合った課題設定が困難」36社(29.8%)などが主なものであった。

個人学習を効果的に、効率的に進める手段として以下のようなことが考えられる。

- ・導入教育カリキュラムの全体像を明示し、個人学習の位置づけを理解させる。
- ・インターネット、イントラネットを活用する。
- ・個人学習のコースメニューを示し、コースごとに学習目標、学習ポイントを設定する。
- ・評価基準(ポイント制、単位制)を設定する。

2. 継続教育

1) 継続教育担当者数

[図表87]MR雇用規模別 担当者数

| 人数 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|--------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-------|
| 0人 | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 1～10人 | | 113 | 22 | 12 | 14 | 5 | 166 |
| 11～19人 | | 8 | 5 | 1 | 2 | 3 | 19 |
| 20人以上 | | 3 | 2 | 2 | 4 | 10 | 21 |
| | 企業数 | 126 | 29 | 15 | 20 | 18 | 208 |
| | 人数 | 732 | 211 | 133 | 275 | 548 | 1,899 |

注: 本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

継続教育担当者数は全体では208社1,899名で、1社平均9.1名であった。

1社あたりの担当者数は、MR雇用規模に相関していた。

2) 企業理念、自社の目指すMR像、研修方針と計画

[図表88]MR雇用規模別「企業理念」の明示状況

| 明示状況 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|---------------------------------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| MRに「企業理念」や「目指す企業像」を明示し、浸透している | | 84 | 11 | 8 | 12 | 13 | 128 |
| ホームページなどで公開しているが、MRの理解が充分とは言えない | | 30 | 16 | 8 | 8 | 5 | 67 |
| 明示していない※ | | 11 | 2 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| | 企業数 | 125 | 29 | 16 | 20 | 18 | 208 |

※明示していない理由

- ・企業使命感で代用
- ・未だホームページにも公開できていない

[図表89]MR雇用規模別「目指すMR像」の明示状況

| 明示状況 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|---------------------------------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| MRに「目指すMR像」や「MR行動規範」を明示し、浸透している | | 44 | 9 | 7 | 9 | 12 | 81 |
| 明示しているが、MRの理解が充分ではない | | 59 | 15 | 9 | 9 | 5 | 97 |
| 明示していない※ | | 22 | 5 | 0 | 2 | 1 | 30 |
| | 企業数 | 125 | 29 | 16 | 20 | 18 | 208 |

※明示していない理由

- ・会社として他の分野の比率が高いため、MRに限定したものがない
- ・上司との議論で個人ごとに設定されている
- ・合併後、間もないこともあり明確な指針を決めかねている

[図表90]MR雇用規模別「研修方針と計画」の明示状況

| MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|--------------------------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 明示状況 | | | | | | |
| 年度初めに、継続教育の中で明示し、理解されている | 69 | 14 | 7 | 14 | 9 | 113 |
| 明示しているが、MRの理解は充分ではない | 41 | 12 | 8 | 6 | 7 | 74 |
| 明示していない※ | 15 | 3 | 1 | 0 | 2 | 21 |
| 企業数 | 125 | 29 | 16 | 20 | 18 | 208 |

注：本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

※明示していない理由

- ・継続教育は派遣企業に委託
- ・月ごとに計画を立てている
- ・合併後、間もないことから明確な指針を決めかねている

[図表91]「企業理念」などを明示している企業数(年度比較)

| | 企業理念 | 目指すMR像 | 研修方針・計画 |
|--------|------|--------|---------|
| 平成19年度 | 185社 | 159社 | 190社 |
| 平成20年度 | 196社 | 173社 | 191社 |
| 平成21年度 | 195社 | 178社 | 187社 |

センターが策定した「MR継続教育ガイドライン」では、教育を企画する前に整えておくべきこととして、「自社MRのあるべき姿」が策定され、それに基づいた「教育理念・教育方針」が重要と謳っている。

MRに「企業理念」や「目指す企業像」を明示、浸透しているは、128社(61.5%)であった(図表88)。MRは企業を代表して医療機関を訪問している。自社の企業理念を十分に理解してMR活動を行うことが、医療関係者との高い信頼関係につながる。

MRに「目指すMR像」や「MR行動規範」を明示し、浸透しているは、81社(38.9%)であった(図表89)。目指すMR像が明確になっていないと、教育方針にぶれが生じたり、トレーナーによって教育の方向性が異なる原因となり、MRのモチベーションが低下することになる。

目指すMR像を明示していない企業が30社(14.4%)あったが、特にこれらの企業では早急な改善が必要である。

「自社MRのあるべき姿」をこれから策定する企業は、教育研修担当者だけでなく職場内の管理者やMR、さらには経営トップまでにはたらきかけて、共に参画することが大切である。

継続教育は、MRとして必要な資質を維持向上させる教育研修であり、生涯教育である。その目的は、「企業理念に基づいた自社MRのあるべき姿」を具現化することである。社員の能力開発、人材育成の重要な方策と位置づけた継続教育の充実が望まれる。

3) 継続教育の実施状況

(1) 実施時間数

[図表92] 企業の平均実施時間数(年度比較)

| 年度 | 企業数 | 対象者数 | 実施時間数(企業の平均値) | | | | |
|------|-----|--------|---------------------------|----------------|----------------|------|-------|
| | | | 認定更新のための必須科目(各科目 10 時間以上) | | | | |
| | | | 倫理 | 医薬品概論 法規・制度 | 疾病と治療 薬理・薬剤 | PMS | 計 |
| 18年度 | 219 | 63,658 | 12.6 | 13.5 | 19.6 | 13.8 | 59.5 |
| 19年度 | 212 | 64,953 | 12.4 | 13.1 | 17.9 | 13.6 | 57.0 |
| 20年度 | 206 | 66,211 | 12.2 | 12.4 | 17.0 | 13.0 | 54.6 |
| 21年度 | 207 | 68,609 | 12.0 | 12.5 | 17.7 | 12.8 | 55.0 |
| 年度 | 企業数 | 対象者数 | 実施時間数(企業の平均値) | | | | 合計 |
| | | | 企業が必要とする時間 | | | | |
| | | | 技能・実地 | 製品知識 | その他 | 計 | |
| 18年度 | 219 | 63,658 | 31.5 | 26.1 | — | 57.6 | 117.1 |
| 19年度 | 212 | 64,953 | 30.1 | 24.5 | — | 54.6 | 111.6 |
| 20年度 | 206 | 66,211 | 27.1 | 22.3 | — | 49.4 | 104.0 |
| 21年度 | 207 | 68,609 | 22.4 | 25.7 | — | 48.1 | 103.1 |

注:対象者数は、MR以外の認定取得者も含んでいるので、図表2のMR総数とは異なっている。

注:実施時間数は、企業が届け出た平成21年度継続教育実施報告書によるものである。

認定更新に必要な必須科目(各科目10時間以上)は、毎年基準時間を超える研修が実施されている。一方、企業が主体的に計画できる技能・実地や製品知識については、漸減傾向が続いている。その理由として、教育方法の多様化、個人学習や同行教育の個人差の拡大など、学習時間数のカウントが困難になっている実情が挙げられる。

(2) 集合研修

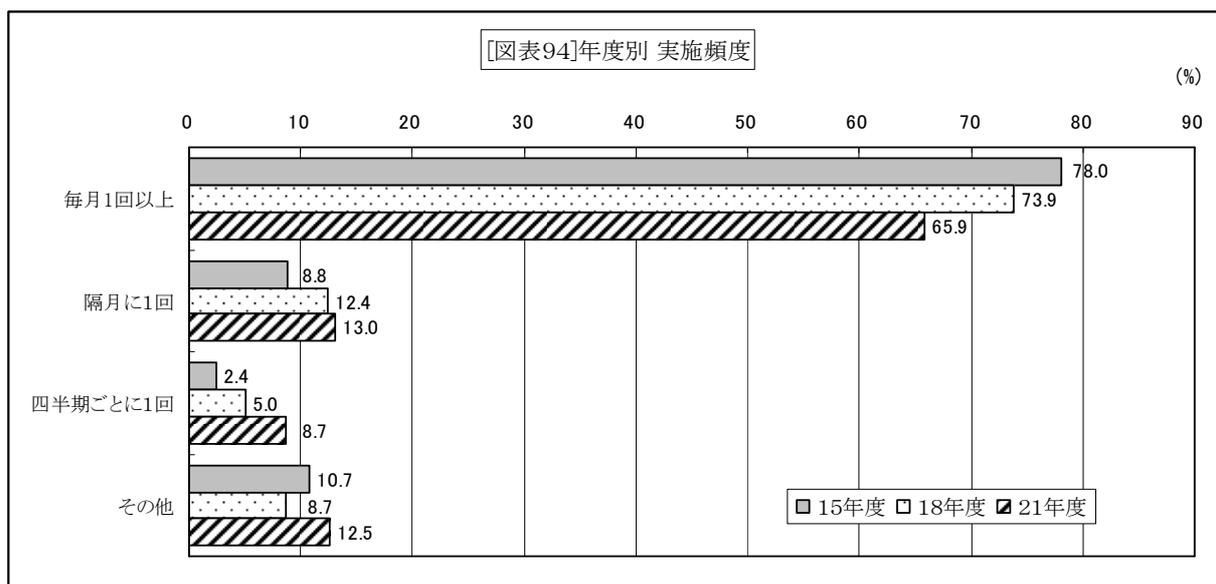
① 実施頻度

[図表93] MR雇用規模別 実施頻度(年度比較)

| MR雇用規模 実施間隔 | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
|----------------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 毎月1回以上 | 85 | 90 | 76 | 23 | 20 | 21 | 14 | 17 | 11 |
| 隔月に1回 | 16 | 21 | 21 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| 四半期ごとに1回 | 4 | 9 | 13 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| その他 | 18 | 17 | 16 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 企業数 | 123 | 137 | 126 | 28 | 23 | 29 | 15 | 21 | 16 |

| MR雇用規模 実施間隔 | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
|----------------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 毎月1回以上 | 25 | 21 | 16 | 13 | 13 | 13 | 160 | 161 | 137 |
| 隔月に1回 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 18 | 27 | 27 |
| 四半期ごとに1回 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 11 | 18 |
| その他 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 22 | 19 | 26 |
| 企業数 | 25 | 22 | 19 | 14 | 15 | 18 | 205 | 218 | 208 |

注: 本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

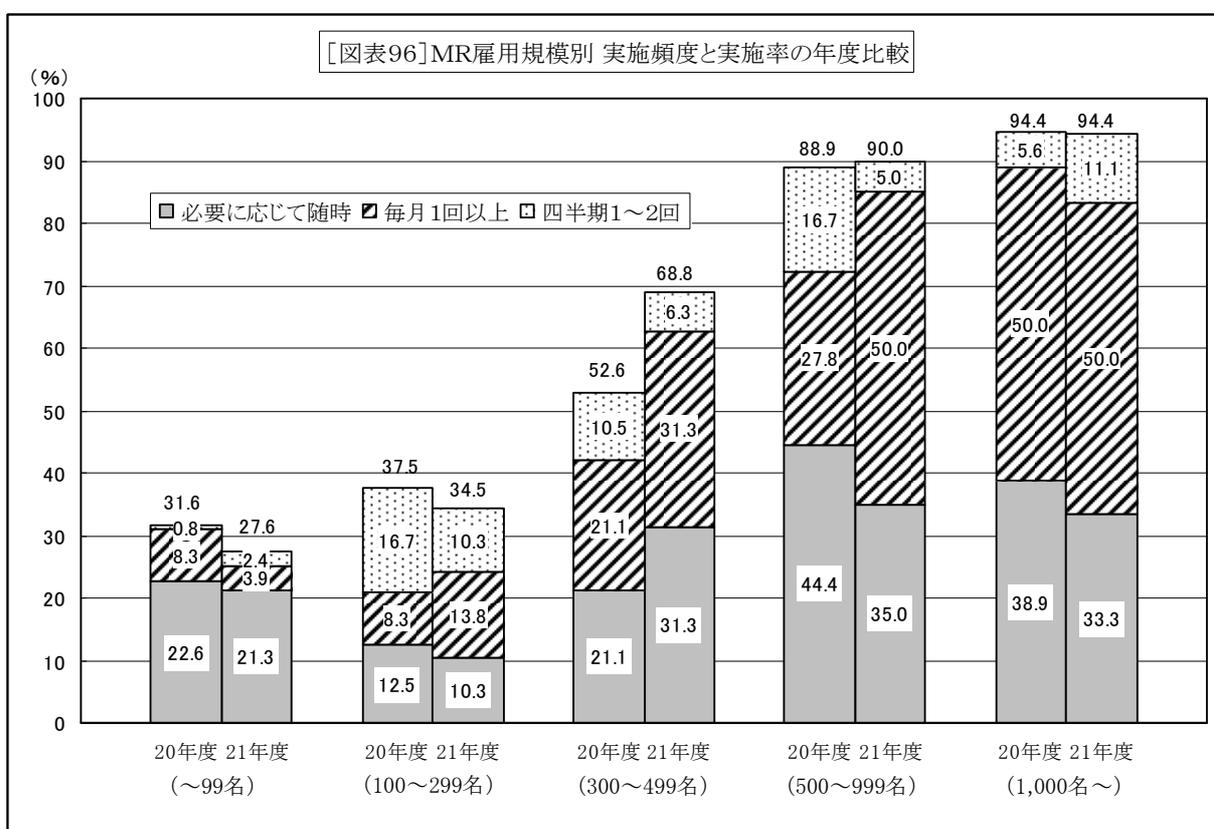


継続教育において集合研修を毎月1回以上行う企業は減少し続けており、21年度は137社(65.9%)であった。一方、隔月、四半期ごとのMR研修は増えている。その理由として、ITを活用した研修の普及など、教育方法の多様化が挙げられる。

②衛星放送・TV会議システム・e-ラーニング

[図表95]MR雇用規模別 実施頻度(平成21年度)

| MR雇用規模 実施間隔 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|----------------|------|----------|----------|----------|---------|------|
| 必要に応じて随時 | 27 | 3 | 5 | 7 | 6 | 48 |
| 毎月1回以上 | 5 | 4 | 5 | 10 | 9 | 33 |
| 四半期に1～2回 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| 実施企業数 | 35 | 10 | 11 | 18 | 17 | 91 |
| 回答企業数 | 127 | 29 | 16 | 20 | 18 | 210 |
| 実施率(%) | 27.6 | 34.5 | 68.8 | 90.0 | 94.4 | 43.3 |



IT(衛星放送、TV会議システム、e-ラーニング)を導入している企業は91社(43.3%)であった。MR雇用規模別では99名以下の企業で35社(27.6%)、100名以上の企業では、56社(67.5%)であった。

③実施組織単位

[図表97]MR雇用規模別 実施組織単位(年度比較)(複数回答)

| MR雇用規模 組織単位 | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
|----------------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| チーム・課 | 19 | 19 | 22 | 6 | 5 | 7 | 5 | 8 | 6 |
| 出張所・営業所 | 41 | 41 | 38 | 14 | 10 | 12 | 9 | 11 | 9 |
| 支店 | 20 | 23 | 26 | 13 | 11 | 18 | 6 | 7 | 7 |
| 全社 | 63 | 68 | 80 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| その他※ | 1 | 15 | 8 | 2 | 1 | 7 | 0 | 3 | 3 |
| 企業数 | 124 | 138 | 125 | 28 | 23 | 29 | 15 | 21 | 16 |

| MR雇用規模 組織単位 | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
|----------------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| チーム・課 | 11 | 5 | 11 | 6 | 6 | 9 | 47 | 43 | 55 |
| 出張所・営業所 | 13 | 17 | 14 | 11 | 10 | 14 | 88 | 89 | 87 |
| 支店 | 4 | 9 | 14 | 1 | 2 | 8 | 44 | 52 | 73 |
| 全社 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 69 | 73 | 94 |
| その他※ | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 6 | 25 | 24 |
| 企業数 | 26 | 22 | 20 | 14 | 15 | 18 | 207 | 219 | 208 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・専門MR別研修

- ・領域別チーム
- ・複数支店合同

④集合人数

[図表98]MR雇用規模別 実施組織単位の集合人数(複数回答)

| MR雇用規模 人数 | ～99名 | 100～ 299名 | 300～ 499名 | 500～ 999名 | 1,000名 ～ | 全体 |
|--------------|------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|
| 10名以内 | 77 | 16 | 9 | 14 | 9 | 125 |
| 11～30名 | 66 | 25 | 13 | 16 | 16 | 136 |
| 31～50名 | 20 | 9 | 5 | 7 | 6 | 47 |
| 51名～100名 | 11 | 5 | 1 | 9 | 4 | 30 |
| 101名以上 | 1 | 3 | 2 | 7 | 6 | 19 |
| その他 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| 企業数 | 124 | 29 | 16 | 19 | 18 | 206 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

集合研修実施組織単位について、支店単位での実施が15年度44社(21.3%)、18年度52社(23.7%)、21年度73社(35.1%)であり、全社単位での実施が15年度(33.3%)、18年度(33.3%)、21年度(45.2%)であった。実施組織単位が、課、営業所単位から支店、全社単位へシフトしてきている。(図表97)

⑤出席率と欠席者の補講

[図表99]MR雇用規模別 MRの出席率(年度比較)

| MR雇用規模 出席率 | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
|---------------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 100%～95% | 111 | 111 | 114 | 28 | 21 | 28 | 15 | 21 | 16 |
| 94%～90% | 4 | 15 | 11 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 89%～85% | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 85%未満 | 5 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 企業数 | 123 | 134 | 125 | 28 | 23 | 29 | 15 | 21 | 16 |

| MR雇用規模 出席率 | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
|---------------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 100%～95% | 26 | 21 | 20 | 14 | 15 | 17 | 194 | 189 | 195 |
| 94%～90% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 16 | 12 |
| 89%～85% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 1 |
| 85%未満 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| 企業数 | 26 | 22 | 20 | 14 | 15 | 18 | 206 | 215 | 208 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

[図表100]MR雇用規模別 補講の状況(複数回答)

| MR雇用規模 状況 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|---------------------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 集合させて補講を行う | 21 | 5 | 0 | 2 | 3 | 31 |
| 個別指導で補講を行う | 89 | 22 | 14 | 18 | 15 | 158 |
| e-ラーニングを実施し、修了確認をする | 4 | 1 | 0 | 6 | 5 | 16 |
| 補講を実施していない | 18 | 4 | 2 | 0 | 1 | 25 |
| 企業数 | 124 | 28 | 16 | 20 | 18 | 206 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

[図表101]MR雇用規模別 補講をしていない理由(複数回答)

| MR雇用規模 理由 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|--------------|------|----------|----------|----------|---------|----|
| 時間が取れない | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 人手不足 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| その他※ | 12 | 2 | 1 | 0 | 1 | 16 |
| 企業数 | 18 | 4 | 2 | 0 | 1 | 25 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。

※・他会場で受講

・別日程で参加を義務づける

継続教育の出席率95%以上の企業は、全体で195社(93.8%)であった。前回調査(18年度)と比較し5.9ポイント改善された。(図表99)

研修欠席者に対する補講の状況について、「補講を実施していない」が25社(12.1%)であった(図表100)。時間が取れない6社(24.0%)、人手不足4社(16.0%)が主な理由として挙げられており、他会場での受講や別日程での参加を義務づけるなどの対策をとった企業もあるが、欠席者の放置は許されない。教育研修制度の根幹にかかわる問題であることから、これらの企業ではいっそうの改善が求められる。(図表101)

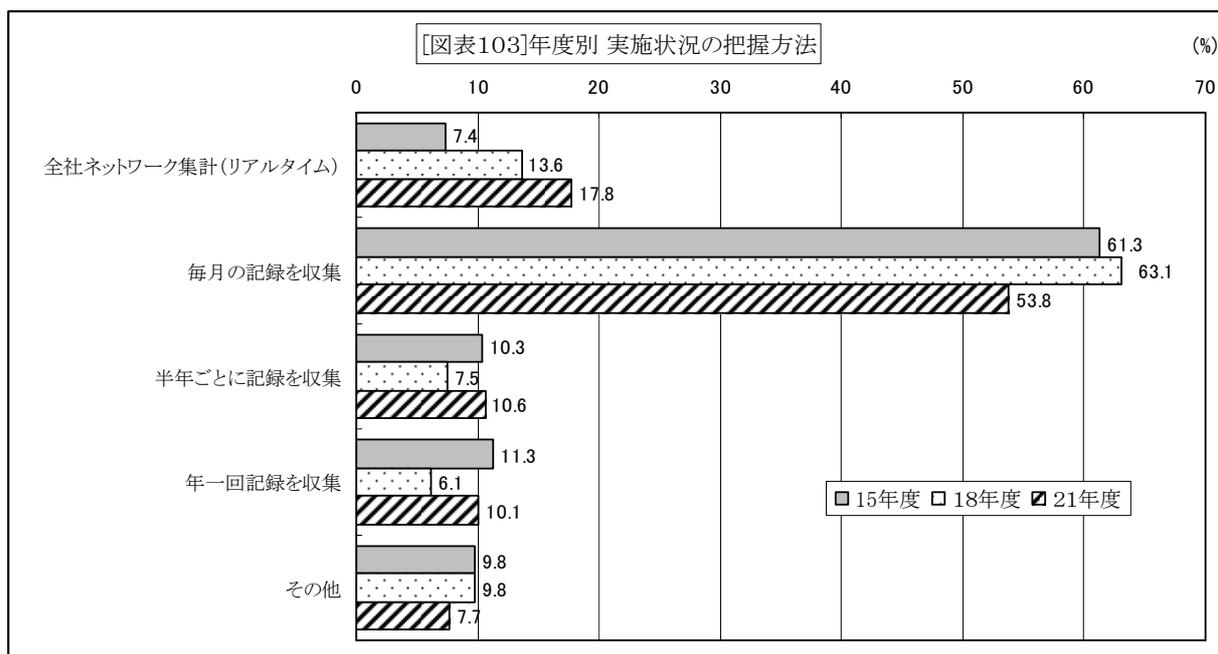
⑥実施の把握

[図表102]MR雇用規模別 実施把握方法(年度比較)

| 把握方法 | MR雇用規模 ~99名 | | | 100~299名 | | | 300~499名 | | |
|--------------------|-------------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 全社ネットワークでリアルタイムに把握 | 0 | 4 | 7 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 毎月の記録を収集して把握 | 68 | 92 | 72 | 24 | 14 | 16 | 7 | 15 | 10 |
| 半年ごとに記録を収集して把握 | 17 | 12 | 16 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 年一回記録を収集して把握 | 19 | 13 | 20 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| その他 | 18 | 12 | 10 | 0 | 4 | 5 | 1 | 1 | 0 |
| 企業数 | 122 | 133 | 125 | 28 | 23 | 29 | 14 | 21 | 16 |

| 把握方法 | MR雇用規模 500~999名 | | | 1,000名~ | | | 全体 | | |
|--------------------|-----------------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 全社ネットワークでリアルタイムに把握 | 7 | 11 | 9 | 4 | 7 | 12 | 15 | 29 | 37 |
| 毎月の記録を収集して把握 | 17 | 9 | 10 | 9 | 5 | 4 | 125 | 135 | 112 |
| 半年ごとに記録を収集して把握 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 21 | 16 | 22 |
| 年一回記録を収集して把握 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 13 | 21 |
| その他 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 20 | 21 | 16 |
| 企業数 | 26 | 22 | 20 | 14 | 15 | 18 | 204 | 214 | 208 |

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。



研修実施把握の方法について、「毎月の記録を収集して把握」が112社(53.8%)であったが、過去の調査と比較して減少傾向を示した。「全社ネットワークでリアルタイムに把握」が37社(17.8%)で、増加傾向を示した。特に1,000名以上の企業では12社(66.7%)であった。

実施報告の収集・把握が半年ごと、年1回という企業が43社(20.7%)ある。前回調査より7.1ポイント増加した。このことは、継続教育実施報告書の報告洩れや記述ミスの原因となりがねない。早急に改善すべき課題である。(図表102、103)

⑦使用教材

[図表104]MR雇用規模別 主な使用教材と使用企業数(複数回答)

| 教材名 | MR雇用規模 | | | | | |
|-------------------|--------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|
| | ～99名 | 100～ 299名 | 300～ 499名 | 500～ 999名 | 1,000名 ～ | 全体 |
| 自社作成の教材(各種) | 112 | 28 | 16 | 19 | 18 | 193 |
| 公正競争規約 | 101 | 26 | 14 | 18 | 16 | 175 |
| 添付文書、インタビューフォーム | 99 | 23 | 14 | 15 | 13 | 164 |
| 市販後調査業務手順書 | 79 | 17 | 15 | 15 | 12 | 138 |
| 診療ガイドライン | 61 | 16 | 15 | 17 | 15 | 124 |
| 医療用医薬品プロモーションコード | 59 | 16 | 11 | 14 | 10 | 110 |
| MR研修テキスト I II III | 70 | 15 | 9 | 8 | 3 | 105 |
| 医療・医薬品業界の一般知識 | 64 | 11 | 10 | 13 | 7 | 105 |
| 学会抄録集 | 55 | 10 | 9 | 8 | 7 | 89 |
| MRの果たすべき役割 | 52 | 4 | 3 | 6 | 3 | 68 |
| 論文集「MRになって良かったこと」 | 28 | 4 | 6 | 4 | 5 | 47 |
| テレビの番組(録画) | 30 | 7 | 5 | 3 | 2 | 47 |
| 今日の治療指針 | 24 | 7 | 2 | 4 | 3 | 40 |
| MR認定試験問題集 | 27 | 5 | 3 | 3 | 1 | 39 |
| 今日の治療薬 | 20 | 6 | 2 | 3 | 2 | 33 |
| MR漢方教本 I II | 11 | 1 | 0 | 1 | 0 | 13 |
| その他 | 32 | 9 | 1 | 4 | 1 | 47 |
| 企業数 | 126 | 29 | 16 | 20 | 18 | 209 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

教材を自社作成していない企業が前年の15社から16社に増加した。また回答企業(209社)の半数以上が使用している教材は、下記の7種である。(図表104)

| | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 公正競争規約(事例集・解説書など) | 162社 | 174社 | 175社 |
| 添付文書、インタビューフォーム | 144 | 166 | 164 |
| 市販後調査業務手順書 | 120 | 126 | 138 |
| 診療ガイドライン(各種) | 79 | 124 | 124 |
| 医療用医薬品プロモーションコード | — | 110 | 110 |
| MR研修テキスト I II III | 107 | 123 | 105 |
| 医療・医薬品業界の一般知識 | 98 | 109 | 105 |

使用教材で最も多いのは、毎年、自社作成の教材である。継続教育の目的が「自社MRのあるべき姿」の追求であることを考えると、教材は各社独自の工夫されたものを使用することが望ましい。

20年度から「診療ガイドライン」を教材として使用する企業が増えた。

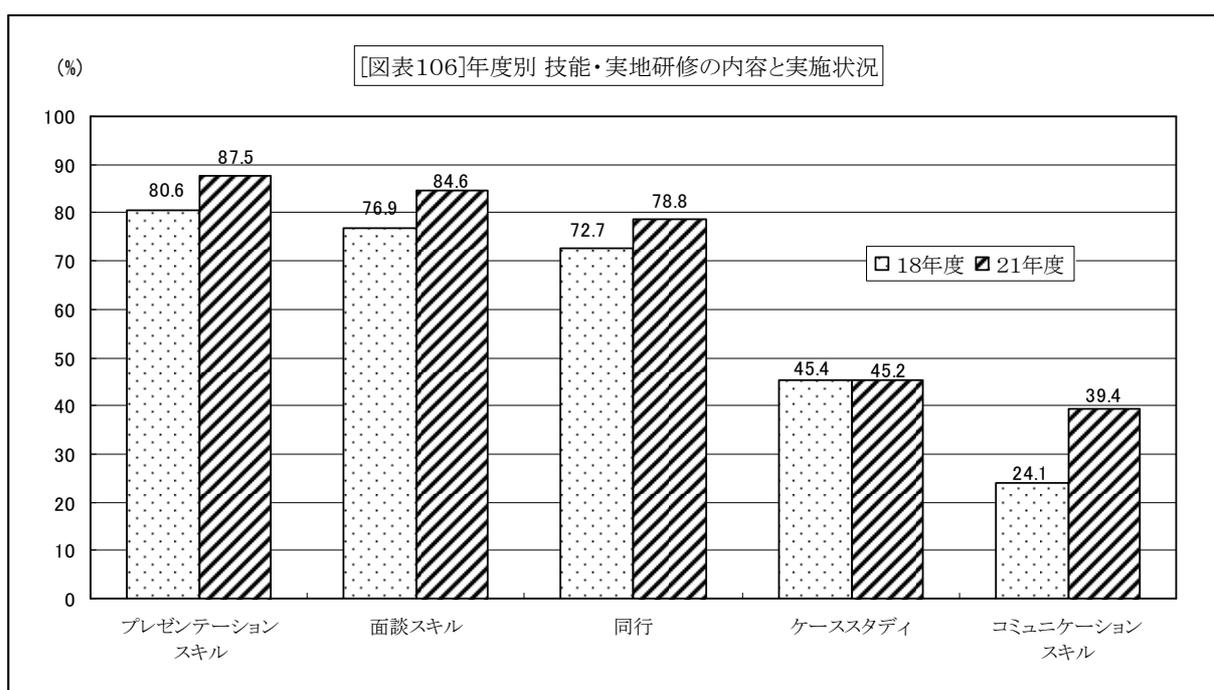
自社製品の客観的位置づけや、EBMに基づく評価を正確に理解した製品説明が求められている結果であろう。

⑧技能・実地研修

[図表105]MR雇用規模別 技能・実地研修の内容(平成21年度)(複数回答)

| 研修内容 | MR雇用規模 | | | | | 全体 |
|---------------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | |
| プレゼンテーションスキル | 105 | 26 | 16 | 20 | 15 | 182 |
| 面談スキル | 98 | 27 | 15 | 19 | 17 | 176 |
| 同行 | 93 | 23 | 13 | 19 | 16 | 164 |
| ケーススタディ | 53 | 10 | 11 | 13 | 7 | 94 |
| コミュニケーションスキル | 43 | 9 | 10 | 11 | 9 | 82 |
| 情報活用スキル | 34 | 9 | 8 | 7 | 6 | 64 |
| 救命講習会 | 8 | 3 | 5 | 0 | 3 | 19 |
| 医療機関での現場実習 | 8 | 2 | 0 | 2 | 2 | 14 |
| 地域福祉・ボランティア活動 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| 介護体験 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| その他 | 6 | 4 | 1 | 1 | 0 | 12 |
| 企業数 | 125 | 29 | 16 | 20 | 18 | 208 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。



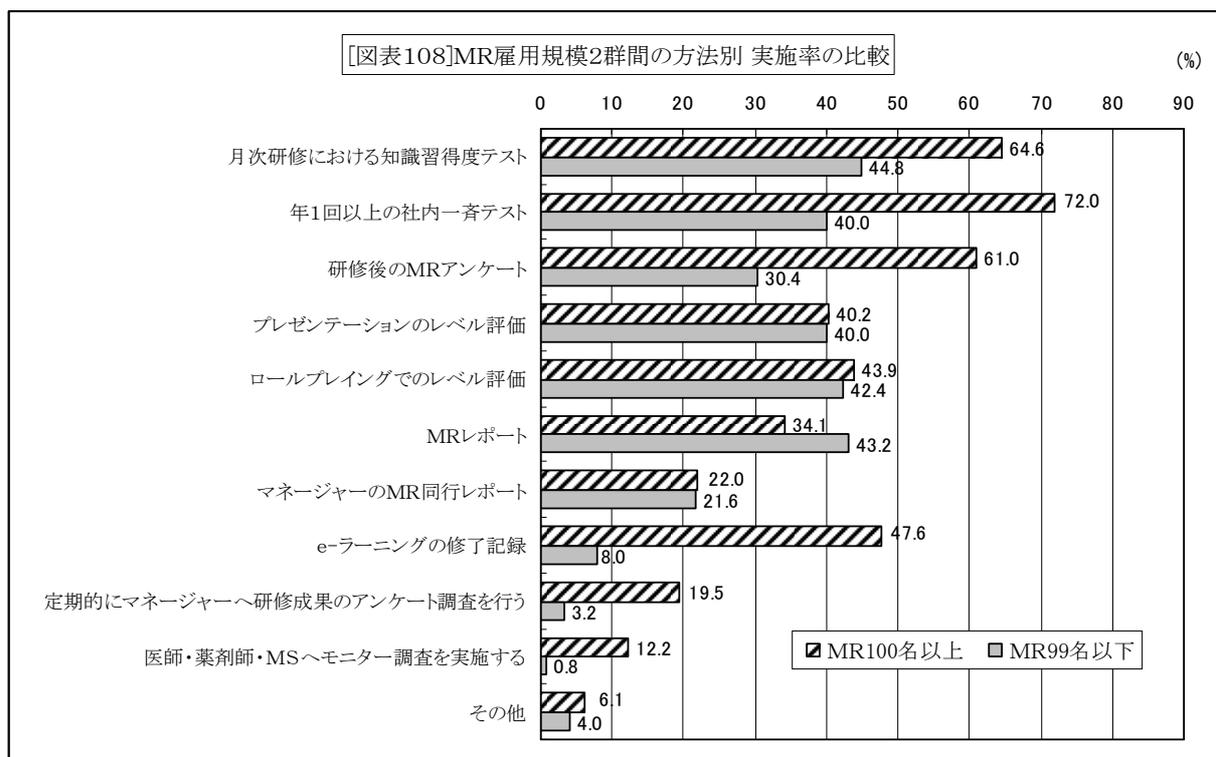
技能・実地研修では、前回調査(18年度)と同様に、プレゼンテーションスキル(87.5%)、面談スキル(84.6%)、同行(78.8%)が3本柱であったが、いずれも前回調査よりそれぞれ6.9ポイント、7.7ポイント、6.1ポイント増加した。MRとして必要な知識を修得したからといって、医薬品情報を十分に提供・収集・伝達することはできない。相手に伝える技能教育の重要性がさらに重視された結果だろう。(図表105, 106)

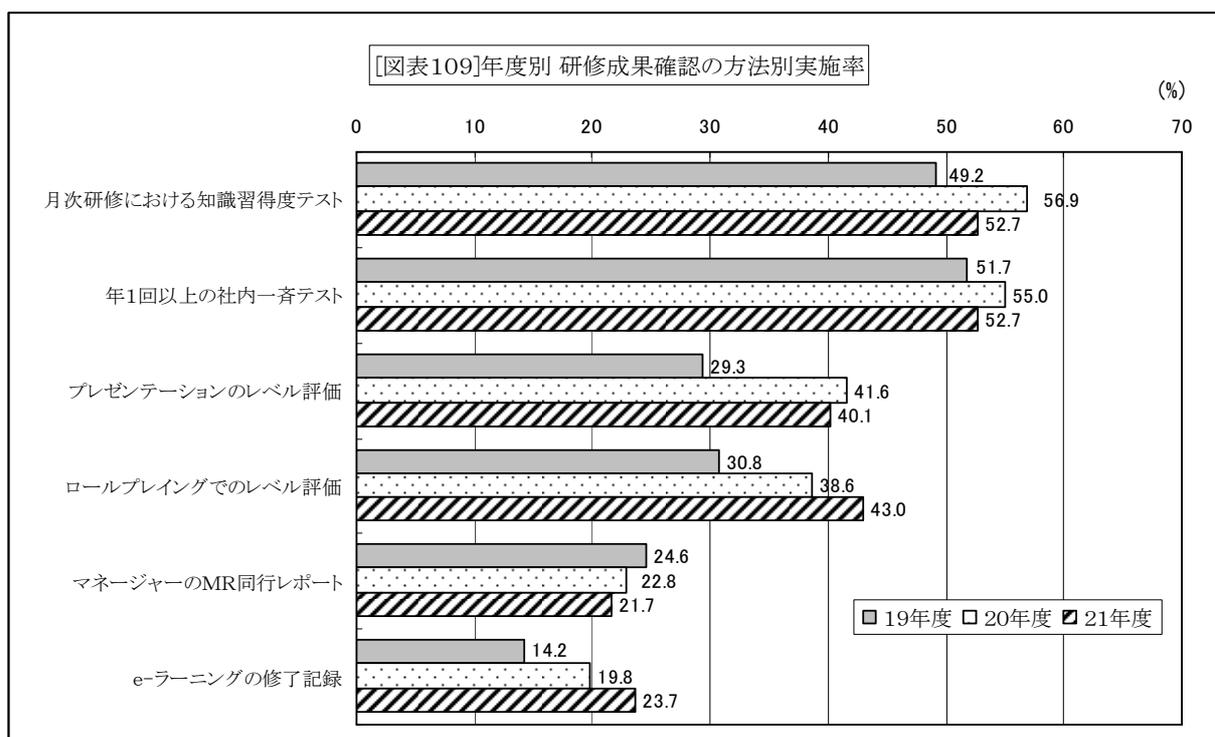
⑨研修成果の確認

[図表107]成果確認の方法別 実施企業数(複数回答)

| 実施方法 | 実施状況 | 実施している | 実施する予定 |
|------------------------------|------|--------|--------|
| 月次研修における知識習得度テスト(研修の前後など) | | 109 | 19 |
| 年1回以上の社内一斉テスト | | 109 | 26 |
| 研修後のMRアンケート(実施内容・教材・手法・講師など) | | 88 | 31 |
| プレゼンテーションのレベル評価(説明会の予演など) | | 83 | 27 |
| ロールプレイングでのレベル評価 | | 89 | 23 |
| MRレポート(日報や月例報告など) | | 82 | 12 |
| マネージャーのMR同行レポート | | 45 | 36 |
| e-ラーニングの修了記録(事後テストの成績など) | | 49 | 6 |
| 定期的にマネージャーへ研修成果のアンケート調査を行う | | 20 | 23 |
| 医師・薬剤師・MSへモニター調査を実施する | | 11 | 21 |
| その他 | | 10 | 1 |
| | 企業数 | 207 | 118 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。





研修成果の確認方法とその実施率は

- ①月次研修における知識習得度テスト 109社(52.7%)
- ②年1回以上の社内一斉テスト 109社(52.7%)
- ③ロールプレイングでのレベル評価 89社(43.0%)

であった。

継続教育の評価は、研修ごとに行うことが重要であり、また、全社一斉テストは総合的な理解度を評価するシステムとしても重要である。

ロールプレイングのレベル評価は19年度(30.8%)、20年度(38.6%)、21年度(43.0%)と、年度ごとに高くなっている。より実践的な教育が求められているためであろう。研修の評価は必ず実施し、その評価結果をもとに改善を重ねていくことが大切である。(図表107、108、109)

⑩社外講師と講義内容

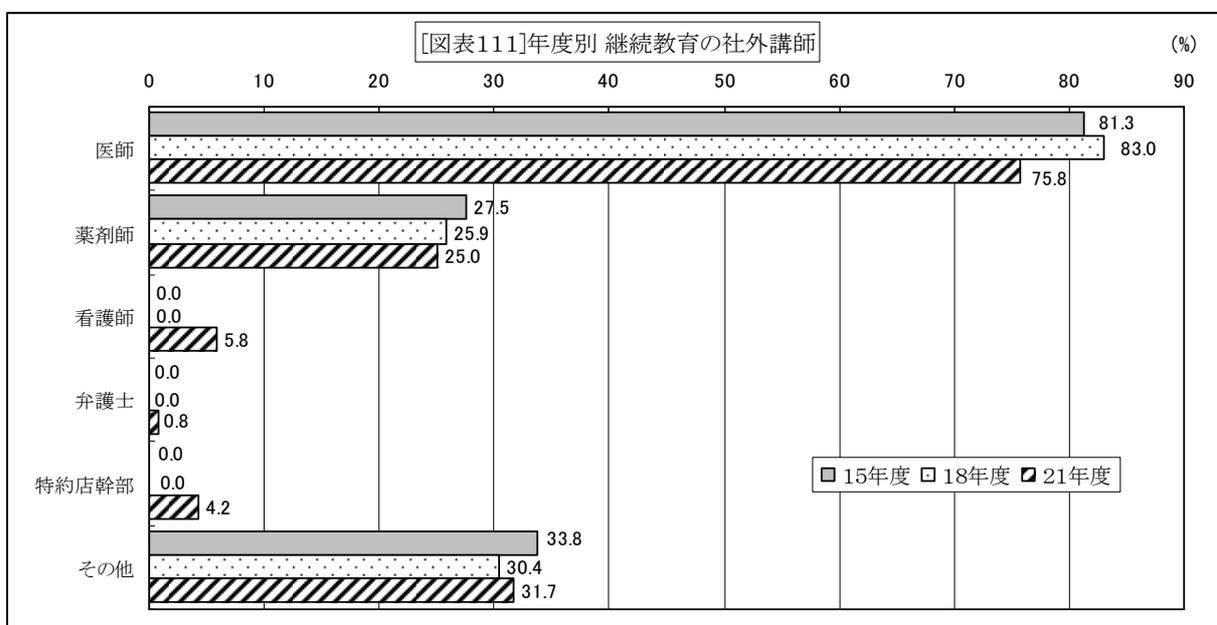
[図表110]MR雇用規模別 継続教育の社外講師(年度比較)(複数回答)

| 社外講師 | MR雇用規模 | | | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
|-------|--------|------|------|------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 医師 | 22 | 37 | 38 | 12 | 15 | 17 | 8 | 16 | 11 | | | |
| 薬剤師 | 10 | 13 | 14 | 3 | 6 | 6 | 3 | 2 | 4 | | | |
| 看護師 | — | — | 5 | — | — | 0 | — | — | 1 | | | |
| 弁護士 | — | — | 1 | — | — | 0 | — | — | 0 | | | |
| 特約店幹部 | — | — | 0 | — | — | 1 | — | — | 0 | | | |
| その他 | 14 | 21 | 26 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | | | |
| 企業数 | 36 | 53 | 61 | 12 | 17 | 20 | 8 | 17 | 13 | | | |

| 社外講師 | MR雇用規模 | | | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
|-------|--------|------|------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 医師 | 19 | 14 | 16 | 4 | 11 | 9 | 65 | 93 | 91 | | | |
| 薬剤師 | 6 | 4 | 5 | 0 | 4 | 1 | 22 | 29 | 30 | | | |
| 看護師 | — | — | 1 | — | — | 0 | — | — | 7 | | | |
| 弁護士 | — | — | 0 | — | — | 0 | — | — | 1 | | | |
| 特約店幹部 | — | — | 3 | — | — | 1 | — | — | 5 | | | |
| その他 | 8 | 2 | 2 | 0 | 4 | 1 | 27 | 34 | 38 | | | |
| 企業数 | 20 | 14 | 16 | 4 | 11 | 10 | 80 | 112 | 120 | | | |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

注:「—」は未調査項目を表す。



[図表112]医師の講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|---|-----|
| 疾病の診断・治療(糖尿病、腎不全、消化器病、整形外科、泌尿器科ほか) | 19 |
| 自社製品関連疾患と治療(循環器科など内科、眼科、耳鼻科、皮膚科ほか) | 14 |
| 眼科について | 4 |
| がんと栄養管理とホスピスについて | 4 |
| 漢方概論、領域(消化器、精神神経科、消化器外科) | 3 |
| 医療の現場に求められるMR | 3 |
| 医療制度改革…経済危機とその対応 | 2 |
| 生活習慣病 | 2 |
| 高齢者喘息の診療(生活習慣病と排尿障害、AMLの治療) | 2 |
| 麻酔と輸液療法 | 2 |
| ガイドライン(褥瘡予防管理ガイドラインなど) | 2 |
| 求められるMR像 | 1 |
| 新しいワクチン、ワクチンの有効性 | 1 |
| 「子どもをつくるー遺伝子はどれほど安定かー」など大阪大学名誉教授にご協力いただき年2～3回実施 | 1 |
| 「多発性硬化症の再発予防の現状」「多発性硬化症、NMO、その治療」「多発性硬化症の病態メカニズムの多様性について」 | 1 |
| ARBとDRI(ダイレクトニンインヒビター)の可能性 | 1 |
| DM治療薬について、アレルギーについて | 1 |
| DPC病院と後発医薬品について | 1 |
| ICUにおける鎮静・鎮痛管理 | 1 |
| ジョスリン糖尿病センターからの講師による研修「口腔衛生向上のための医科歯科統合ケア」 | 1 |
| RAにおけるBiOの意義 | 1 |
| SCS, ASO鑑別診断について | 1 |
| 婦人科の疾病について | 1 |
| 感染症領域、抗うつ領域に関する治療 | 1 |
| 結核、最近の知見 | 1 |
| 抗体医療／体外受精 | 1 |
| 降圧薬の使い分けについて | 1 |
| 腰部脊柱管狭窄症の診断と治療 | 1 |
| 重症骨粗鬆症治療の新たなエビデンス | 1 |
| 循環器、がん・造影剤領域関連研修 | 1 |
| 小児アトピー性皮膚炎のスキンケア指導(DVD) | 1 |
| 小児の輸血、保険診療、自社製品に関連する疾病 | 1 |
| 小児成長障害について(小児MDSほか) | 1 |
| 生殖医療 | 1 |
| 精神障害者の地域自立に向けて | 1 |
| MRのためのメンタルヘルス | 1 |
| てんかん診断のポイント | 1 |
| 中医協と診療報酬の流れ | 1 |
| 潰瘍性大腸炎・クローン病の治療パターンについて | 1 |
| 乳幼児の便秘、乳幼児健診の実際 | 1 |
| 白血病の薬物治療 | 1 |
| 慢性前立腺炎など | 1 |
| 透析に関する最新情報 | 1 |
| 免疫調整剤の実際の使用法 | 1 |
| 疼痛緩和治療の概論について | 1 |
| 日本における整形外科学発展の歴史について | 1 |
| マクロライド療法25年の軌跡と課題 | 1 |

[図表113]薬剤師の講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|--|-----|
| 院内におけるジェネリック医薬品について(メーカーに期待すること、病院の対応など) | 4 |
| 薬剤師の業務について | 3 |
| 薬剤師が望む情報提供について | 3 |
| 求められるMR像 | 3 |
| がん治療におけるコメディカルの役割 | 1 |
| 製品領域の現状と展望 | 1 |
| MR活動について | 1 |
| 最近の薬局の動向(実態) | 1 |
| 消毒剤の適正使用 | 1 |
| 大黄・甘草について | 1 |
| 調剤・製剤の現場 | 1 |
| 調剤報酬に関する体系と各論 | 1 |
| 調剤薬局から見た有害事象と有効症例 | 1 |
| 糖尿病における血糖治療薬 | 1 |
| 薬剤師が関わる在宅医療について | 1 |
| 薬理、薬剤学全般 | 1 |
| 臨床検査について | 1 |
| 臨床現場での薬剤の使用実態 | 1 |
| 臨床薬理学・薬剤学 | 1 |
| 医療過誤 | 1 |

[図表114]看護師の講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|---------------------------|-----|
| PEG(胃ろう)管理の実際 | 1 |
| 医療安全 | 1 |
| 褥瘡に対する治療法について | 1 |
| 臨床で感染防止対策を推進する対策 | 1 |
| 慢性創傷ケア | 1 |
| インターフェロン療法における看護師の役割 | 1 |
| K病院における中心静脈カテーテル管理の実際 | 1 |
| 血管内留置カテーテル挿入部位の皮膚消毒に関する検討 | 1 |

[図表115]弁護士の講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|-----------------------|-----|
| 最近の医療業界における話題となった法的問題 | 1 |

[図表116]特約店幹部の講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|----------------------------|-----|
| 診療報酬改定のポイント | 2 |
| 日本の医薬品卸の役割を機能 | 1 |
| 医薬品市場の動向や特約店から見た望まれるMRについて | 1 |

[図表117]その他の講師による講義内容

| 講義内容 | 企業数 |
|-------------------------------------|-----|
| 医療行政について、倫理、がんのシリーズ | 1 |
| 倫理、医薬品概論 | 1 |
| DPC(事務部門) | 1 |
| 特約店MSによる、医薬品市場の動向や特約店から見た望まれるMRについて | 1 |
| もう一度考えようインフルエンザの感染対策 | 1 |
| 医療における「相互信頼」について考える(医療制度改革の現状と今後) | 1 |
| ワクチンの品質管理、安全管理 | 1 |
| PMS、倫理など | 1 |
| 人工腎臓の基礎知識、慢性腎不全の治療法とクリアランスについて | 1 |
| 医療制度 | 1 |
| 臨床検査技師 | 1 |
| コンプライアンス研修 | 1 |
| 交通安全白書 | 1 |
| ビジネスマナー | 1 |
| スポーツ選手講師による「チームワーク」 | 1 |
| 米国QFT販売の実情について | 1 |
| コンサルタント(診療報酬) | 1 |
| リウマチ白書からRA患者さんの姿を知る | 1 |
| 患者会のメンバーによる講話 | 1 |
| 病院における医療安全対応 | 1 |
| 臨床放射線技師/最新の撮像スキル | 1 |

社外講師の講演は、実施企業120社のうち、医師の招へいが91社(75.8%)で最も多く、次いで薬剤師30社(25.0%)、看護師、弁護士、特約店幹部などである。(図表110、111)

⑪委託の有無

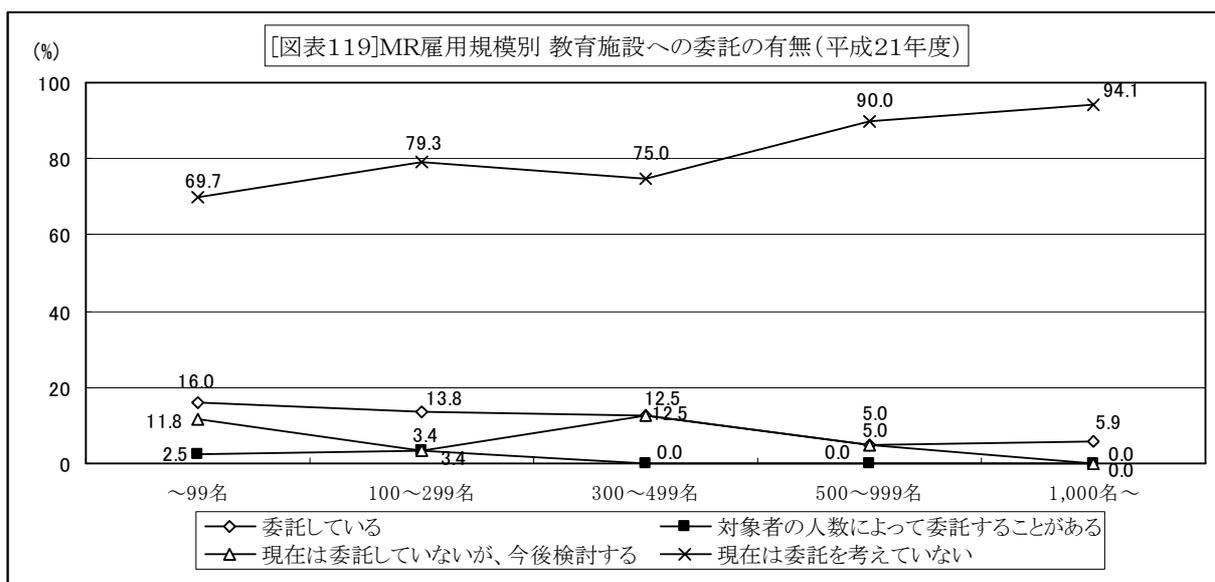
[図表118]MR雇用規模別 継続教育の教育施設への委託状況(年度比較)

| 委託状況 | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | |
|---------------------|--------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 委託している | 6 | 12 | 19 | 0 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| 対象者の人数によって委託することがある | — | — | 3 | — | — | 1 | — | — | 0 |
| 現在は委託していないが、今後検討する | 11 | 23 | 14 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 現在は委託を考えていない | 105 | 94 | 83 | 28 | 18 | 23 | 12 | 17 | 12 |
| 企業数 | 122 | 129 | 119 | 28 | 22 | 29 | 15 | 20 | 16 |

| 委託状況 | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | | MR雇用規模 | | |
|---------------------|----------|------|------|---------|------|------|--------|------|------|
| | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 委託している | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 8 | 19 | 27 |
| 対象者の人数によって委託することがある | — | — | 0 | — | — | 0 | — | — | 4 |
| 現在は委託していないが、今後検討する | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 13 | 29 | 18 |
| 現在は委託を考えていない | 26 | 18 | 18 | 13 | 13 | 16 | 184 | 160 | 152 |
| 企業数 | 26 | 22 | 20 | 14 | 15 | 17 | 205 | 208 | 201 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

注:「—」は未調査項目を表す。



継続教育の教育施設へ委託している企業は、調査年度ごとに増えているが、全体では21年度は27社(13.4%)であった。

MR雇用規模別では、99名以下の企業で19社(16.0%)、100名以上の企業で8社(9.8%)であった。

「現在は委託を考えていない」との企業は、調査年度ごとに減ってきているが、全体では21年度、152社(75.6%)であった。

継続教育の目的が「自社の目指すMR像」であることから、外部委託に馴染まないと判断する企業が多いのであろう。

⑫委託科目と時間数

[図表120]MR雇用規模別 委託科目と企業数(複数回答)

| 委託科目 | MR雇用規模 | | | | | |
|---------------|--------|----------|----------|----------|---------|----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
| 倫理 | 16 | 2 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| 医薬品概論、法規・制度 | 15 | 1 | 2 | 0 | 1 | 19 |
| 疾病と治療、薬理学、薬剤学 | 16 | 2 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| PMS | 13 | 1 | 2 | 0 | 0 | 16 |
| その他※ | 8 | 3 | 1 | 1 | 0 | 13 |
| 企業数 | 19 | 4 | 2 | 1 | 1 | 27 |

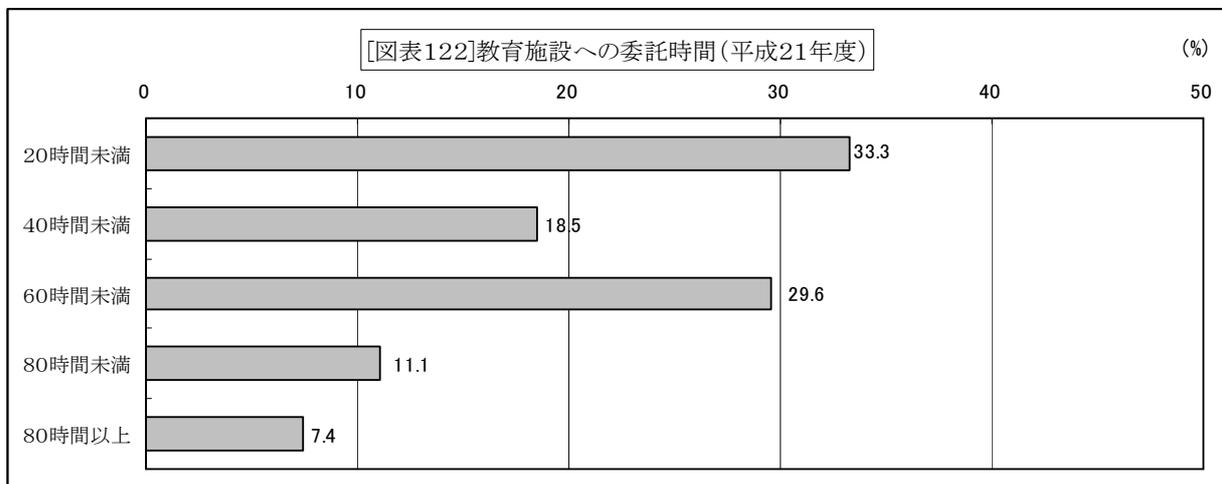
注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※:製品知識、プロモーションスキル、技能・実施 など

[図表121]継続教育の教育施設への委託時間(年度比較)

| 委託時間 | MR雇用規模 | | | | | | | | |
|--------|--------|------|------|----------|------|------|----------|------|------|
| | ～99名 | | | 100～299名 | | | 300～499名 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 20時間未満 | 3 | 4 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 40時間未満 | 1 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 60時間未満 | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 80時間未満 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 80時間以上 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 企業数 | 5 | 9 | 19 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 2 |

| 委託時間 | MR雇用規模 | | | | | | | | |
|--------|----------|------|------|---------|------|------|------|------|------|
| | 500～999名 | | | 1,000名～ | | | 全体 | | |
| | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 | 15年度 | 18年度 | 21年度 |
| 20時間未満 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 9 | 9 |
| 40時間未満 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| 60時間未満 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| 80時間未満 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 80時間以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 企業数 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 16 | 27 |



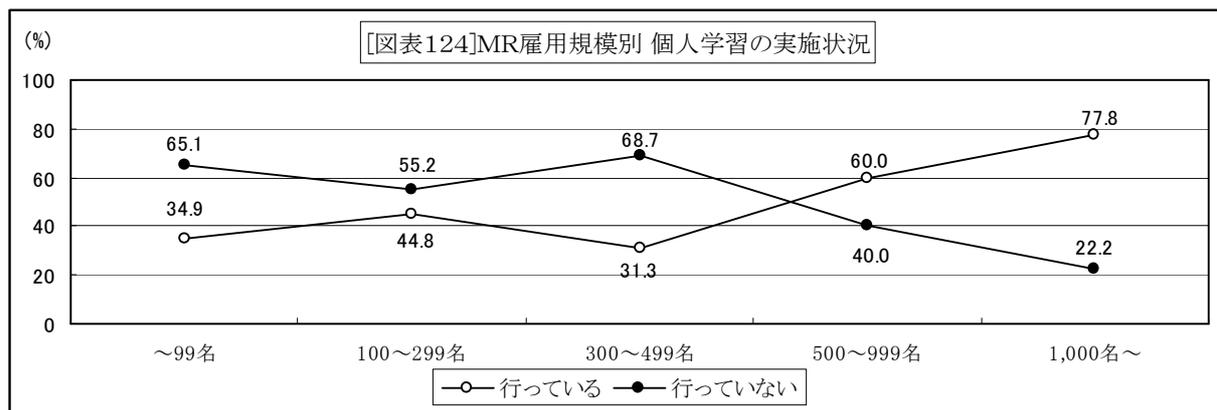
4) 継続教育個人学習について

(1) 実施状況

[図表123]MR雇用規模別 個人学習の実施状況

| 実施状況 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|--------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 行っている | | 44 | 13 | 5 | 12 | 14 | 88 |
| 行っていない | | 82 | 16 | 11 | 8 | 4 | 121 |
| 企業数 | | 126 | 29 | 16 | 20 | 18 | 209 |

注: 本欄の一部について未記入の企業があるため、図表1の企業数とは一致しない。



(2) 実施内容

[図表125]MR雇用規模別 個人学習内容(複数回答)

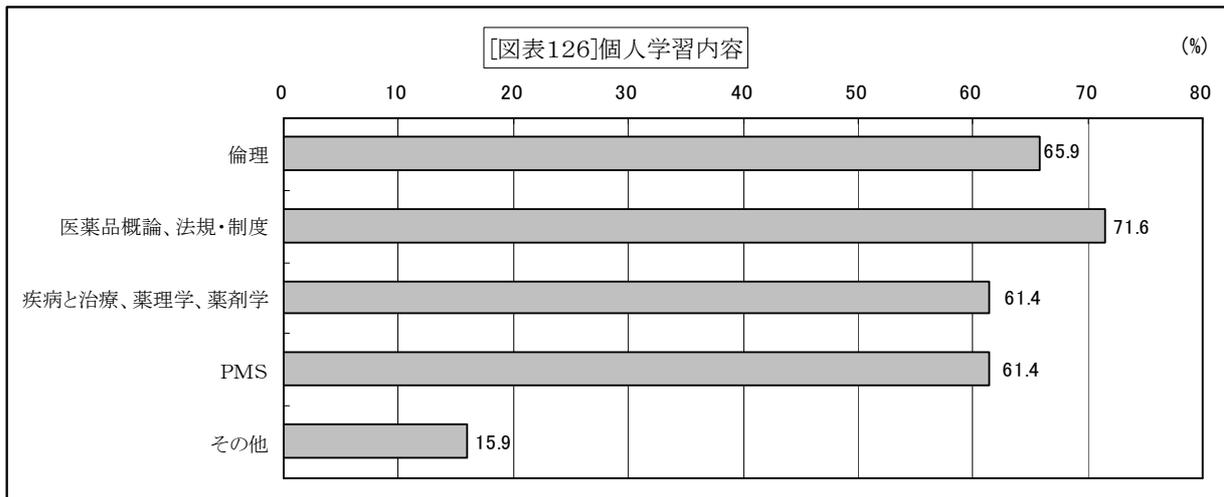
| 学習内容 | MR雇用規模 | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
|---------------|--------|------|----------|----------|----------|---------|----|
| 倫理 | | 28 | 11 | 3 | 7 | 9 | 58 |
| 医薬品概論、法規・制度 | | 33 | 9 | 4 | 9 | 8 | 63 |
| 疾病と治療、薬理学、薬剤学 | | 28 | 8 | 4 | 8 | 6 | 54 |
| PMS | | 26 | 9 | 2 | 8 | 9 | 54 |
| その他※ | | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 14 |
| 企業数 | | 44 | 13 | 5 | 12 | 14 | 88 |

注: 本欄企業数は、回答企業数を表す。

※: 学会聴講とレポート、製品教育 など

継続教育で個人学習を取り入れている企業は、88社(42.1%)であった。MR雇用規模別では、500名以上の企業で「行っている」のは26社(68.4%)であったが、499名以下の企業では62社(36.3%)と、500名を境に逆転していた。(図表123)

個人学習は、継続教育の補完、専門MRの育成、医療関係者のニーズに応じた知識の深耕など、教育の現状に応じて効果的な方法として選択できる。



[図表127]個人学習を取り入れた比率(複数回答)

| 学習内容 | 実施比率 | | | | | 全体 |
|---------------|------|--------|-----------|-----------|-------|----|
| | | ～20%未満 | 20%～40%未満 | 40%～60%未満 | 60%以上 | |
| 倫理 | | 7 | 25 | 24 | 0 | 56 |
| 医薬品概論、法規・制度 | | 8 | 22 | 31 | 0 | 61 |
| 疾病と治療、薬理学、薬剤学 | | 13 | 9 | 25 | 6 | 53 |
| PMS | | 12 | 15 | 24 | 2 | 53 |

(3)行っていない理由

[図表128]MR雇用規模別 理由の比較(複数回答)

| 理由 | MR雇用規模 | | | | | | 全体 |
|---------------------------------|--------|------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | |
| 受講実態、進捗度の把握が困難である | | 54 | 11 | 7 | 6 | 3 | 81 |
| 受講者レベルに合った課題設定に時間を要す | | 23 | 5 | 3 | 4 | 0 | 35 |
| 疑問点などの解決に時間がかかる | | 5 | 1 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| 受講者が多人数であれば研修スタッフの業務(準備など)が増加する | | 7 | 1 | 3 | 1 | 0 | 12 |
| 受講者のモチベーション次第で差が拡大する | | 28 | 6 | 5 | 5 | 0 | 44 |
| 得意な科目に偏る危険性がある | | 5 | 1 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| その他※ | | 14 | 3 | 1 | 1 | 0 | 19 |
| 企業数 | | 80 | 15 | 9 | 8 | 3 | 115 |

注:本欄一部について未記入の企業があるため、[図表123]の企業数とは一致しない。

※:集合研修で必要時間以上を確保している、必要を感じない、コストがかかる など

個人学習を行っていない理由として、「受講実態、進捗度の把握が困難」が81社(70.4%)、「受講者のモチベーションで差が拡大」が44社(38.3%)、「レベルに合った課題設定に時間を要す」が35社(30.4%)であった。

個人学習を効果的に、効率的に行うためには、仕組みづくりや動機づけも大切である。継続教育カリキュラムの全体像を明示し、個人学習の位置づけを理解させ、その上で個人学習の手順書などを作成し、理解させる。また、動機づけについては、社内の資格制度、目標管理における目標設定などとのリンクを考えるなどが重要である。

5) 継続教育の課題と対策

(1) 課題

[図表129]MR雇用規模別 解決したい課題(複数回答)

| 課題 | MR雇用規模 | | | | | |
|------------------------------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| | ～99名 | 100～299名 | 300～499名 | 500～999名 | 1,000名～ | 全体 |
| 自ら考え、学習するMRを増やしたい | 98 | 26 | 16 | 18 | 13 | 171 |
| 一方的講義でなくインタラクティブな研修を増やしたい | 67 | 19 | 12 | 13 | 11 | 122 |
| 研修成果の検証方法に苦慮している | 57 | 18 | 13 | 16 | 13 | 117 |
| 実績アップに直結する研修が期待されている | 39 | 13 | 6 | 10 | 3 | 71 |
| 研修時間の確保に苦労している | 35 | 11 | 3 | 5 | 4 | 58 |
| トレーナーを増員して密度の濃い研修をしたい | 33 | 10 | 5 | 6 | 4 | 58 |
| 若手トレーナーの能力アップを図る施策が足りない | 21 | 7 | 6 | 7 | 7 | 48 |
| マネージャーの教育研修に対する意識が低い | 14 | 9 | 8 | 6 | 2 | 39 |
| 経営トップの教育研修に対する理解が足りない | 10 | 5 | 3 | 3 | 0 | 21 |
| ベテラントレーナーのモチベーション維持や研修手法が独善的 | 6 | 5 | 4 | 3 | 1 | 19 |
| その他 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 企業数 | 126 | 29 | 16 | 20 | 18 | 209 |

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

[図表130]解決したい課題(年度比較)

| 解決したい課題 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. 自ら考え学習するMRの育成 | 124社(59.0%) | 146社(70.5%) | 171社(81.8%) |
| 2. MR参加型研修の構築 | 93社(44.3%) | 127社(61.4%) | 122社(58.4%) |
| 3. 研修成果の検証 | 97社(46.2%) | 116社(56.0%) | 117社(56.0%) |
| 4. 実績アップに直結する研修の要請 | 68社(32.4%) | 78社(37.7%) | 71社(34.0%) |
| 5. トレーナー増員による研修の充実 | 82社(39.0%) | 67社(32.4%) | 58社(27.8%) |

解決したい課題の主なものは、「自ら考え学習するMRを増やしたい」が171社(81.8%)、「インタラクティブな研修を増やしたい」が122社(58.4%)、「研修成果の検証方法に苦慮」が117社(56.0%)の順であった。特に「自ら考え学習するMRを増やしたい」は年度比較でも、19年度59.0%、20年度70.5%、21年度81.8%と、増え続けている。

欧米の学会で発表された大規模臨床試験のエビデンスがタイムリーに臨床医に届く時代、MRの情報はより迅速性が求められる。このようなエビデンスを正確に理解し、迅速に伝達するためには、自らすすんで学ぶより他に方法がない。自ら考え学習する姿勢は、これからのMRとして欠かせない要素となるであろう。

そのためには、MRが受身でなく自ら課題を探求し、解決する力を身に付ける教育を目指さなくてはならない。MR研修は、従来の一方向的講義を主体にした知識詰め込み型研修(Teaching)から脱却し、医療現場からの情報や、MR同志の持つ情報・知恵を共有するMR参加型研修(Learning)へ変換しなければならない。

(2) 重要施策

[図表131] 継続教育充実のための施策(複数回答)

| 項目 | 実施状況 | |
|---|--------|--------|
| | 実施している | 実施する予定 |
| 一方的な講義に偏らないようMR参加型プログラムも取り入れる | 135 | 35 |
| 一斉テストや研修前後の知識確認テストを行う | 123 | 17 |
| 医療現場のニーズに対応できるプログラムを立案する | 97 | 28 |
| 医療関係者との信頼関係が築けるよう面談スキル研修を強化する | 90 | 38 |
| 自社製品に関連する「診療ガイドライン」を使いこなせるようにする | 71 | 21 |
| 研修ごとに到達目標を明確に設定する | 60 | 42 |
| 患者さん目線の情報活動ができるよう研修内容を工夫する | 57 | 46 |
| 「自社の目指すMR像」「自社MRの行動規範」を策定する | 48 | 29 |
| 若手・ベテランを問わず、トレーナーを社外セミナーに参加させる | 36 | 20 |
| 研修に対するトップやマネージャーの理解が得られる工夫を図る | 29 | 21 |
| 自学自習を習慣づけるためにeラーニングシステムを充実させる | 28 | 36 |
| トレーナー全員が「MR継続教育ガイドライン」により、最新の教育理論と具体的な研修手法の共有化を図る | 22 | 46 |
| 向上意欲に応えるために上級MR・社内認定制度を導入する | 21 | 21 |
| MRの考える力を高めるためにダイアログを取り入れる | 20 | 19 |
| MRの学習意欲を高めるためにARCSモデルを取り入れる | 19 | 27 |
| 医学の高度化・専門化に対応できるようCレベル研修を導入する | 16 | 25 |
| その他 | 3 | 1 |
| 企業数 | 205 | 160 |

注: 本欄企業数は、回答企業数を表す。

継続教育充実のための施策として企業が実施している上位5項目は

- ①MR参加型プログラム135社(65.9%)
- ②研修前後の確認テスト123社(60.0%)
- ③医療現場のニーズに対応したプログラム立案97社(47.3%)
- ④信頼関係構築のための面談スキル90社(43.9%)
- ⑤自社関連品目に関する「診療ガイドライン」教育71社(34.6%)

であった。

一方、実施予定の施策上位5項目は

- ①患者さん目線の情報活動研修46社(28.8%)
- ②「継続教育ガイドライン」による研修手法の共有化46社(28.8%)
- ③研修ごとの到達目標の明確化42社(26.3%)
- ④信頼関係構築のための面談スキル38社(23.8%)
- ⑤eラーニングシステムの充実36社(22.5%)

であった。

実施している項目は、多くの企業に共通している内容が多かったが、実施予定の項目は、それぞれの企業の実情に応じた内容で幅広い項目であった。

「我社の目指すMR像」を求めての努力が望まれるところである。