

Ⅲ. MRの継続教育について

1. 企業理念、自社の目指すMR像、研修方針と計画

[図表43]MR雇用規模別「企業理念」の明示状況

MR雇用規模 明示状況	～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	87	15	9	11	16	138
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	20	19	7	6	4	56
明示していない※	8	2	0	0	0	10
企業数	115	36	16	17	20	204

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

- ・企業使命感で代用している
- ・合併などの理由ですべてのMRに浸透していない

[図表44]MR雇用規模別「目指すMR像」の明示状況

MR雇用規模 明示状況	～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	48	9	7	8	13	85
明示しているが、MRの理解は充分ではない	47	22	8	6	6	89
明示していない※	19	5	1	3	1	29
企業数	114	36	16	17	20	203

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

- ・研修で浸透させる
- ・合併などの理由ですべてのMRに浸透していない

[図表45]MR雇用規模別「研修方針と計画」の明示状況

MR雇用規模 明示状況	～99名	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000名 ～	全体
年度初めに、継続教育の中で明示し、理解されている	67	19	5	11	11	113
明示しているが、MRの理解は充分ではない	33	15	10	5	8	71
明示していない※	14	2	1	1	1	19
企業数	114	36	16	17	20	203

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

- ・変動が多いため
- ・派遣先に委託している

[図表46]「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
2007年度	185社	159社	190社
2008年度	196社	173社	191社
2009年度	195社	178社	187社
2010年度	194社	174社	184社

MRの継続教育はMR認定取得レベルを維持し向上させていくことが基本であり、それぞれの「企業理念に基づいた自社MRのあるべき姿」を具現化するために行われる方策である。そのため教育を開発する前に整えておくべきことがある。それが「自社MRのあるべき姿」が策定され「教育理念・教育方針」が確立されていることである。

MRに「企業理念」や「目指す企業像」を明示、浸透しているは138社(67.6%)であった。

MRに「目指すMR像」や「MR行動規範」を明示し、浸透しているは85社(41.9%)であった。

MRをどのように育成したいのか、どのようになって欲しいのか、という信念が確立していないと教育する際に軸がぶれたり、教育する人によって方向性が異なることになる。

教育が目指すべき全体像が明確だと一貫した教育指導を行うことができる。

目指すMR像を明示していない企業29社(14.3%)は、特に早急な改善が必要である。

「自社MRのあるべき姿」を明確にするためには、教育研修部門が中心となり、経営陣、人事部門、営業部門などと緊密な連携を図っていくことが重要となる。

2. 継続教育の実施状況

1) 実施時間数

[図表47]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
2006 年度	219	63,658	12.6	13.5	19.6	13.8	59.5
2007 年度	212	64,953	12.4	13.1	17.9	13.6	57.0
2008 年度	206	66,211	12.2	12.4	17.0	13.0	54.6
2009 年度	207	68,609	12.0	12.5	17.7	12.8	55.0
2010 年度	202	76,646	12.4	12.9	18.7	13.6	57.6
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	
2006 年度	219	63,658	31.5	26.1	—	57.6	117.1
2007 年度	212	64,953	30.1	24.5	—	54.6	111.6
2008 年度	206	66,211	27.1	22.3	—	49.4	104.0
2009 年度	207	68,609	22.4	25.7	—	48.1	103.1
2010 年度	202	76,646	23.5	26.5	—	50.0	107.6

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2010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ている。企業が主体的に計画できる技能・実地や製品知識は2006年度以降平均51.9時間行われているが、漸減傾向にある。(図表47)

その理由として教育方法の多様化があげられる。個人学習の拡大や同行教育の頻回実施など、学習時間のカウントが困難な内容が多い。

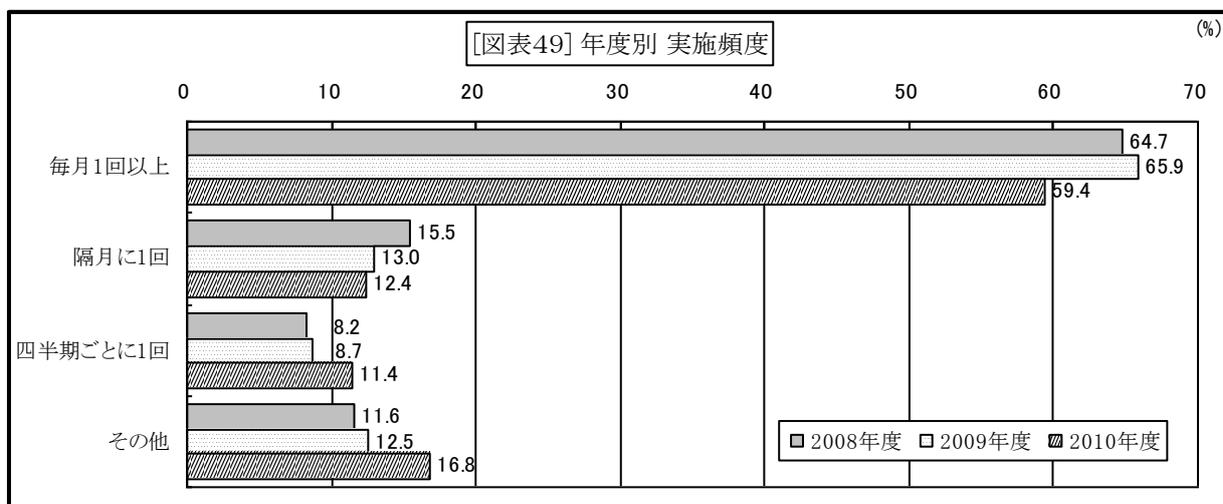
2) 集合研修
① 実施頻度

[図表48] 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		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
毎月1回以上	76	76	63	19	21	21	14	11	10
隔月に1回	23	21	15	3	2	3	2	2	3
四半期ごとに1回	13	13	17	1	3	4	0	0	0
その他	16	16	18	1	3	8	3	3	3
企業数	128	126	113	24	29	36	19	16	16

MR雇用規模 実施間隔	500～999名			1,000名～			全体		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
毎月1回以上	12	16	13	13	13	13	134	137	120
隔月に1回	2	0	3	2	2	1	32	27	25
四半期ごとに1回	1	1	0	2	1	2	17	18	23
その他	3	2	1	1	2	4	24	26	34
企業数	18	19	17	18	18	20	207	208	202

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。

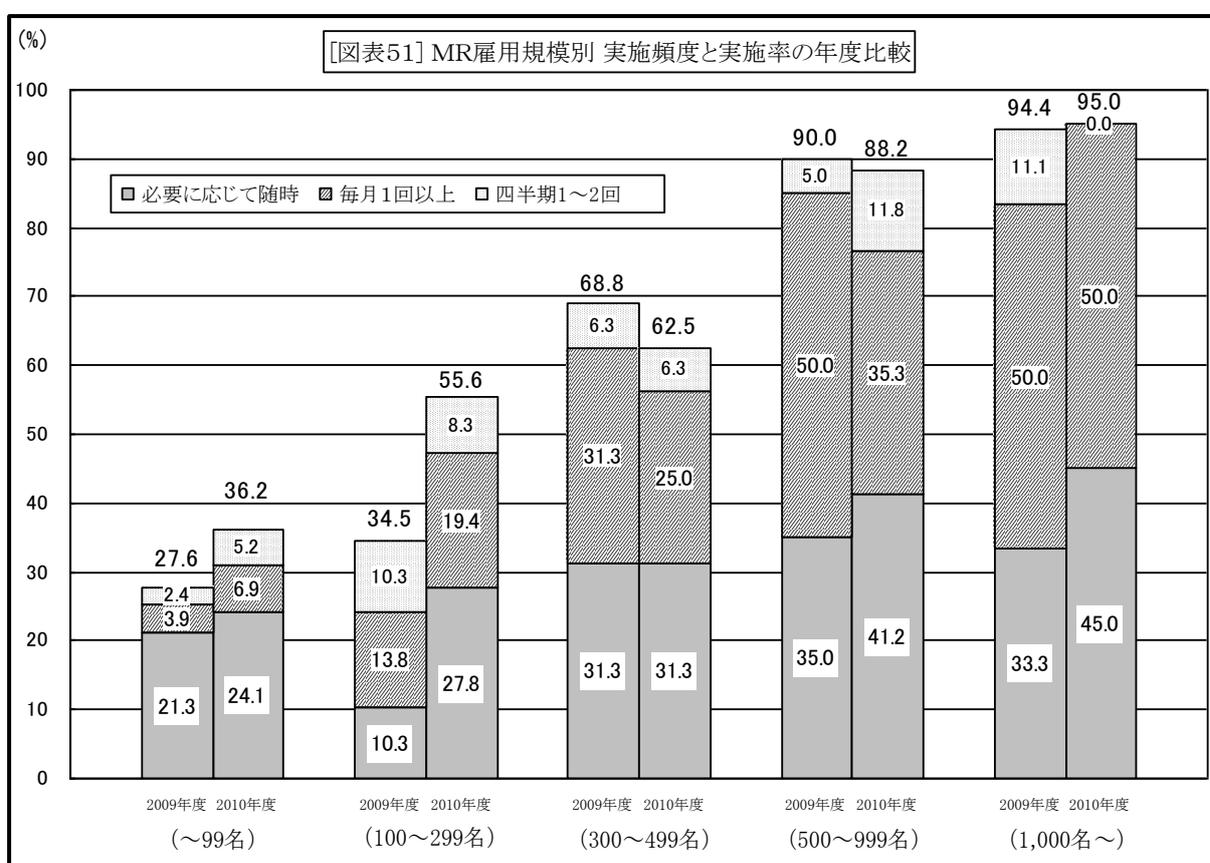


継続教育において集合研修を毎月1回行う企業は120社(59.4%)、隔月に1回の企業は25社(12.4%)であった。集合研修を毎月1回および隔月1回行う企業は年々減少している。(図表49) その理由としてITを活用した研修の普及など、教育方法の多様化が挙げられる。

②衛星放送・TV会議システム・eラーニング

[図表50]MR雇用規模別 実施頻度(2010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	28	10	5	7	9	59
毎月1回以上	8	7	4	6	10	35
四半期に1～2回	6	3	1	2	0	12
実施企業数	42	20	10	15	19	106
回答企業数	116	36	16	17	20	205
実施率(%)	36.2	55.6	62.5	88.2	95.0	51.7



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106社(51.7%)であった。MR雇用規模別では99名以下の企業で42社(36.2%)、100名以上の企業で64社(71.9%)であった。

③実施組織単位

[図表52]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		
	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度
チーム・課	19	22	20	5	7	6	8	6	6
出張所・営業所	34	38	30	10	12	17	12	9	11
支店	22	26	24	17	18	26	9	7	7
全社	70	80	71	3	6	7	3	2	2
その他※	17	8	9	4	7	8	3	3	3
企業数	128	125	114	24	29	36	19	16	16

MR雇用規模 組織単位	500～999名			1,000名～			全体		
	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度
チーム・課	9	11	5	9	9	10	50	55	47
出張所・営業所	13	14	14	16	14	17	85	87	89
支店	10	14	9	6	8	10	64	73	76
全社	2	3	3	1	3	2	79	94	85
その他※	4	4	3	4	2	4	32	24	27
企業数	18	20	17	18	18	20	207	208	203

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

※・エリア、ブロックごと

・担当領域ごと

・事業部ごと

④集合人数

[図表53]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	74	21	9	9	10	123
11～30名	59	33	12	13	16	133
31～50名	21	12	5	10	5	53
51名～100名	11	6	3	8	6	34
101名以上	0	3	2	4	7	16
その他	2	1	1	0	1	5
企業数	113	36	16	17	20	202

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、出張所・営業所単位が最も多く89社(43.8%)、次いで支店単位76社(37.4%)であった。どちらも増加傾向を示している。(図表52)

⑤出席率と欠席者の補講

[図表54]MR雇用規模別 MRの出席率(年度比較)

出席率	MR雇用規模 ～99名			100～299名			300～499名		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
100%～95%	122	114	107	23	28	35	19	16	16
約95%～90%	4	11	5	1	0	1	0	0	0
約90%～85%	2	0	1	0	1	0	0	0	0
85%未満	0	0	1	0	0	0	0	0	0
企業数	128	125	114	24	29	36	19	16	16

出席率	MR雇用規模 500～999名			1,000名～			全体		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
100%～95%	18	20	17	17	17	20	199	195	195
約95%～90%	0	0	0	1	1	0	6	12	6
約90%～85%	0	0	0	0	0	0	2	1	1
85%未満	0	0	0	0	0	0	0	0	1
企業数	18	20	17	18	18	20	207	208	203

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55]MR雇用規模別 補講の状況(複数回答)

状況	MR雇用規模 ～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	18	8	5	7	8	46
個別指導で補講を行う	82	33	14	14	17	160
e-ラーニングを実施し、修了確認をする	3	3	1	6	6	19
補講を実施していない	19	2	2	0	0	23
企業数	112	36	16	17	20	201

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56]MR雇用規模別 補講をしていない理由(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
時間が取れない	2	1	2	0	0	5
人手不足	6	0	1	0	0	7
その他	11	1	1	0	0	13
企業数	19	2	2	0	0	23

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。

継続教育出席率95%以上の企業は195社(96.1%)であった。前年より2.3ポイント改善されたが、出席率90%以下の企業が2社あり、その内の1社は85%未満であった。改善を強く求めるものである。(図表54)

研修欠席者に対する補講の状況について、「個別指導で補講を行う」が最も多く160社(79.6%)で、次いで「集合させて行う」が46社(22.9%)であった。一方「補講を実施していない」が23社(11.4%)あった。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、欠席者に何も対策をとらないことは許されない。これらの企業での明確な改善策が強く求められる。(図表55)

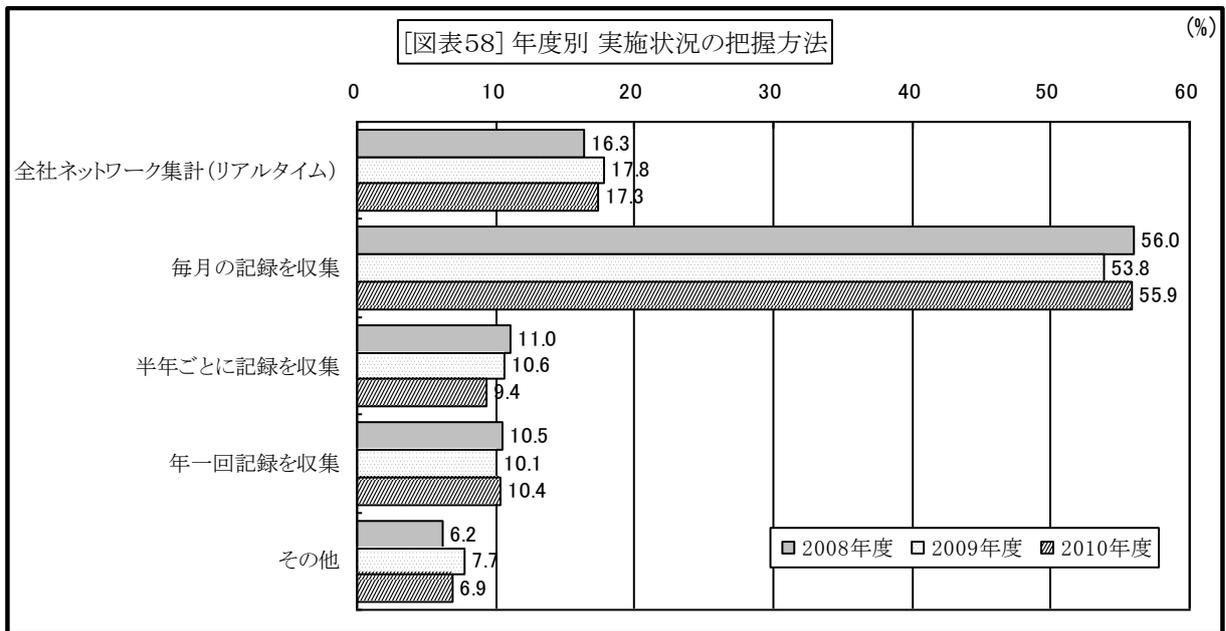
⑥実施の把握

[図表57]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			MR雇用規模			MR雇用規模		
	～99名			100～299名			300～499名		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
全社ネットワークでリアルタイムに把握	6	7	4	3	5	6	5	4	7
毎月の記録を収集して把握	80	72	70	15	16	19	10	10	7
半年ごとに記録を収集して把握	17	16	13	2	3	4	2	1	1
年一回記録を収集して把握	20	20	19	1	0	1	0	1	0
その他	7	10	7	3	5	6	2	0	1
企業数	130	125	113	24	29	36	19	16	16

把握方法	MR雇用規模			MR雇用規模			MR雇用規模		
	500～999名			1,000名～			全体		
	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度	2008年度	2009年度	2010年度
全社ネットワークでリアルタイムに把握	10	9	4	10	12	14	34	37	35
毎月の記録を収集して把握	6	10	11	6	4	6	117	112	113
半年ごとに記録を収集して把握	2	1	1	0	1	0	23	22	19
年一回記録を収集して把握	0	0	1	1	0	0	22	21	21
その他	0	0	0	1	1	0	13	16	14
企業数	18	20	17	18	18	20	209	208	202

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、「毎月記録を収集して把握」が最も多く113社(55.9%)であった。前年比較で2.1ポイント増加した。次いで「全社ネットワークでリアルタイムに把握」が35社(17.3%)であった。(図表57・58)

「半年ごとに把握」「年一回把握」を合わせた数字では、40社19.8%で、減少傾向を示している。

教育研修要綱でも「継続教育は、年間を通し継続性計画性をもって実施する」と記載されている。実施報告の収集・把握が半年ごとや年1回では継続教育実施報告書の報告漏れや記載ミスの原因

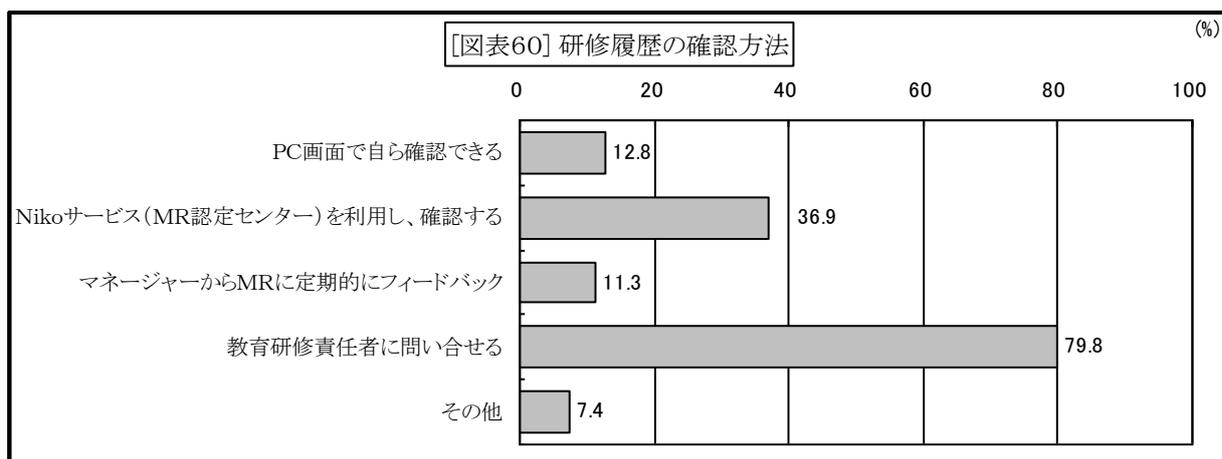
となりかねない。減少傾向とはいえ、これら40社はその把握方法を早急に改善すべきである。

MR雇用規模1,000名以上の20社では「**全社ネットワークでリアルタイムに把握**」が14社(70.0%)で、2009年66.7%、2008年55.6%と年々増加している。(図表57)

⑦研修履歴の確認

[図表59]MR雇用規模別 研修履歴の確認方法(複数回答)

確認方法	MR雇用規模					全体
	～99名	100～299名	300～499名	500～999名	1,000名～	
PC画面で自ら確認できる	5	4	6	4	7	26
Nikoサービス(MR認定センター)を利用し、確認する	42	13	6	6	8	75
マネージャーからMRに定期的にフィードバック	12	3	2	3	3	23
教育研修責任者に問い合わせる	98	25	11	12	16	162
その他	6	5	1	0	3	15
企業数	114	36	16	17	20	203



研修履歴の確認方法では、「**教育研修責任者に問い合わせる**」が162社(79.8%)で最も高く、次いで「**Nikoサービスを利用する**」が75社(36.9%)であった。「**PC画面で自ら確認できる**」が26社(12.8%)であるが、MR雇用規模1,000名以上の企業に限ると7社(35.0%)であった。

Nikoサービスを開始して1年になるが、MRへの普及率はまだ低い。Nikoサービスは教育履歴の確認とMR認定証の更新、そして補完教育の受講条件の確認を、個人で出来るようにすることにより、個人のMRとしての自覚を促すことを目的としている。センター主催の講習会などを利用し、さらなるNikoサービスの普及に努める必要があると考える。

⑧使用教材

[図表61]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 ～	
自社作成の教材(各種)	98	35	15	17	20	185
公正競争規約	92	31	14	16	18	171
添付文書、インタビューフォーム	94	23	14	14	18	163
診療ガイドライン	58	23	11	15	18	125
市販後調査業務手順書	62	21	13	14	12	122
医療用医薬品プロモーションコード	59	20	13	12	14	118
MR研修テキスト I II III	71	17	10	7	4	109
医療・医薬品業界の一般知識	58	15	9	11	8	101
学会抄録集	53	14	9	9	7	92
MRの果たすべき役割	45	6	4	5	1	61
テレビの番組(録画)	33	9	3	4	4	53
今日の治療指針	25	6	5	7	5	48
今日の治療薬	22	5	4	6	5	42
MR認定試験問題集	26	6	3	2	0	37
論文集「MRになって良かったこと」	27	5	2	1	1	36
MR漢方教本 I II	12	0	0	0	0	12
その他	36	6	4	2	1	49
企業数	114	36	16	17	20	203

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16社から18社に増加した。また回答企業(203社)のほぼ半数以上が使用している教材は、下記の7種である。(図表61)

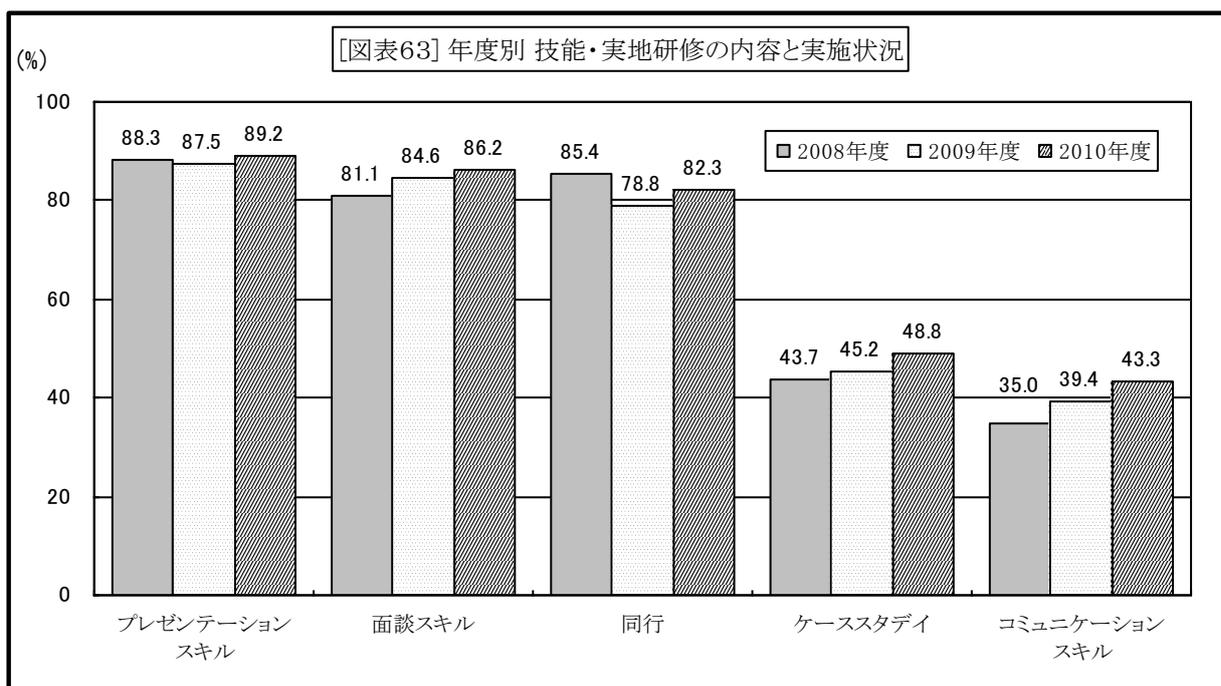
	2008年度	2009年度	2010年度
公正競争規約(事例集・解説書など)	174社	175社	171社
添付文書、インタビューフォーム	166	164	163
診療ガイドライン(各種)	124	124	125
市販後調査業務手順書	126	138	122
医療用医薬品プロモーションコード	110	110	118
MR研修テキスト I II III	123	105	109
医療・医薬品業界の一般知識	109	105	101

⑨技能・実地研修

[図表62]MR雇用規模別 技能・実地研修の内容(2010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	98	32	15	17	19	181	
面談スキル	89	34	15	17	20	175	
同行	87	32	14	16	18	167	
ケーススタディ	51	15	9	12	12	99	
コミュニケーションスキル	40	15	10	9	14	88	
情報活用スキル	31	10	9	8	6	64	
医療機関での現場実習	15	3	3	1	4	26	
救命講習会	2	2	3	2	1	10	
介護体験	2	0	2	0	1	5	
地域福祉・ボランティア活動	1	1	0	0	0	2	
その他	4	3	1	0	0	8	
企業数	114	36	16	17	20	203	

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。



技能・実地研修では、プレゼンテーションスキル181社(89.2%)、面談スキル175社(86.2%)、同行167社(82.3%)が三本柱であった。いずれも前年より1.7ポイント、1.6ポイント、3.5ポイント増加した。

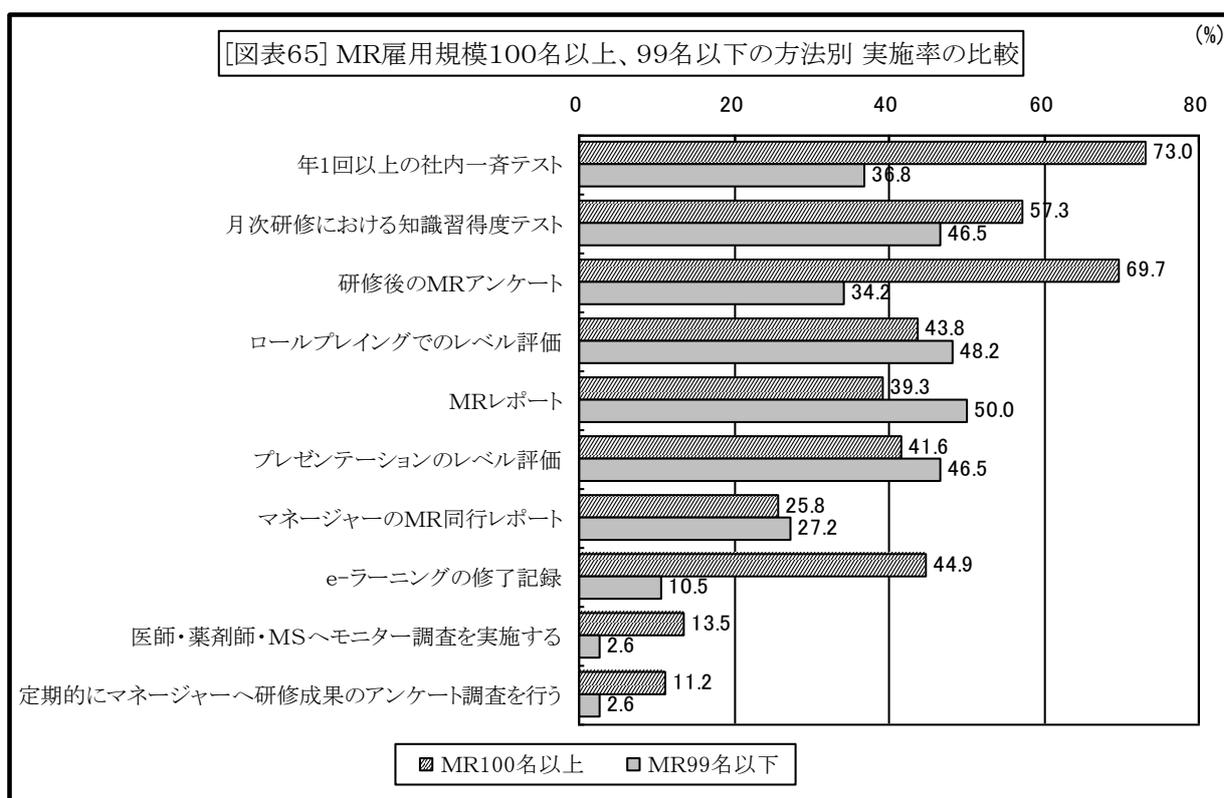
MRとして必要な知識を習得したからといって、医薬品関連情報を十分に提供・収集・伝達することはできない。そこには相手に伝える技能・技術教育が必要になる。特に最近では医療機関での訪問規制などにより、限られた時間内に的確に情報を伝えなければならない場面が多くなってきた。ますます技能・実地研修の重要性が増すだろう。

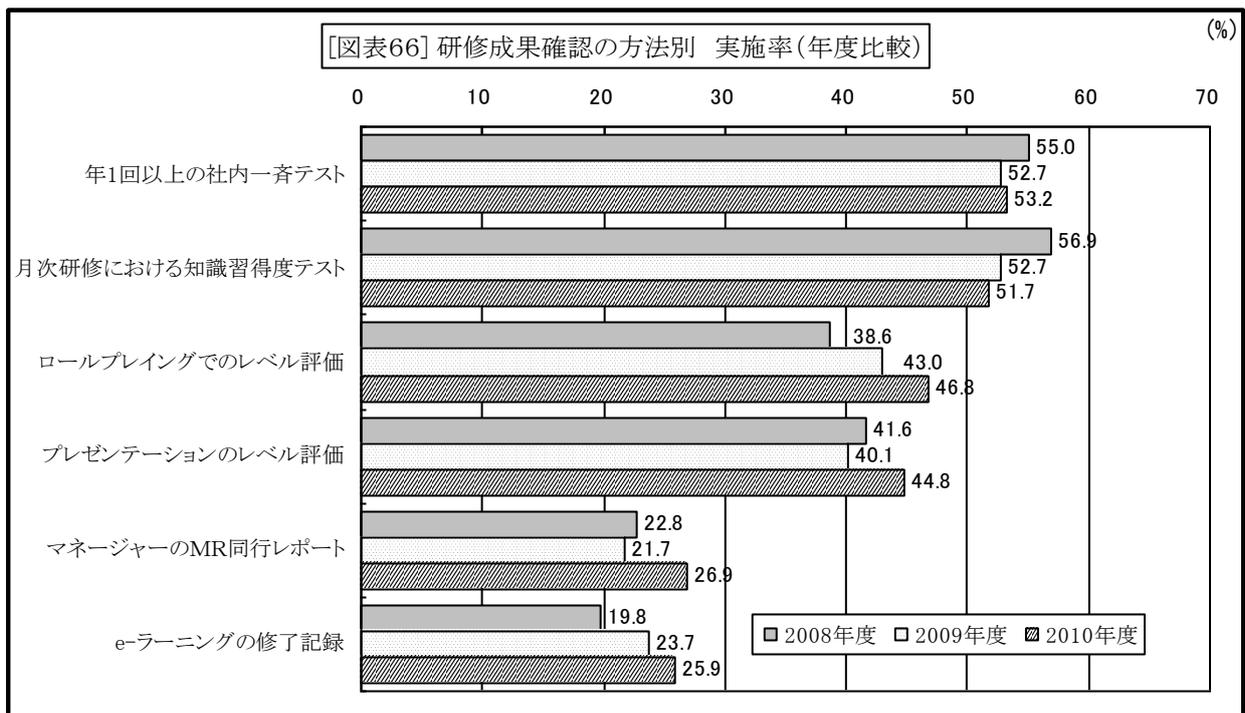
⑩研修成果の確認

[図表64] 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
年1回以上の社内一斉テスト		107	21
月次研修における知識習得度テスト(研修の前後など)		104	18
研修後のMRアンケート(実施内容・教材・手法・講師など)		101	22
ロールプレイングでのレベル評価		94	25
MRレポート(日報や月例報告など)		92	21
プレゼンテーションのレベル評価(説明会の予演など)		90	22
マネージャーのMR同行レポート		54	33
e-ラーニングの修了記録(事後テストの成績など)		52	14
医師・薬剤師・MSへモニター調査を実施する		15	23
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		13	28
その他		7	1
	企業数	201	108

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年1回以上の社内テスト 107社(53.2%)
- ②月次研修における知識習得度テスト 104社(51.7%)
- ③研修後のMRアンケート 101社(50.2%)

であった。

今後実施する予定の成果の確認法は

- ①マネージャーのMR同行 33社(30.6%)
- ②定期的なマネージャーへのアンケート調査 28社(25.9%)
- ③ロールプレイングでのレベル評価 25社(23.1%)

であった。

3. 継続教育の課題と対策

1) 課題

[図表67]MR雇用規模別 解決したい課題(2010年度)(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		93	31	16	14	19	173
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		64	21	10	12	15	122
研修成果の検証方法に苦慮している		48	19	13	11	15	106
実績アップに直結する研修が期待されている		33	15	6	10	6	70
トレーナーを増員して密度の濃い研修をしたい		24	14	8	5	8	59
研修時間の確保に苦慮している		35	10	2	5	3	55
マネージャーの教育研修に対する意識が低い		10	10	4	6	4	34
若手トレーナーの能力アップを図る施策が足りない		11	8	4	4	5	32
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		9	6	4	4	3	26
経営トップの教育研修に対する理解が足りない		11	2	0	1	0	14
その他		1	1	1	1	1	5
企業数		115	36	16	17	20	204

注:本欄企業数は、回答企業数を表す。

[図表68]解決したい課題(年度比較)

解決したい課題	2008年度	2009年度	2010年度
1. 自ら考え学習するMRの育成	146社(70.5%)	171社(81.8%)	173社(84.8%)
2. MR参加型研修の構築	127社(61.4%)	122社(58.4%)	122社(59.8%)
3. 研修成果の検証	116社(56.0%)	117社(56.0%)	106社(52.0%)
4. 実績アップに直結する研修の要請	78社(37.7%)	71社(34.0%)	70社(34.3%)
5. トレーナー増員による研修の充実	67社(32.4%)	58社(27.8%)	59社(28.9%)

解決したい課題の主なもの「自ら考え学習するMRを増やしたい」が173社(84.8%)、で最も多く、次いで「MR参加型研修の構築」122社(59.8%)、「研修成果の検証方法に苦慮している」106社(52.0%)であった。「自ら考え学習するMRを増やしたい」は年度ごとに上昇している。

医療現場では1人の患者をいかに救うかに心血がそそがれる。その患者の状態にあった治療を実践するには、MRはその状況に応じた情報を提供し、収集および伝達しなければならない。その患者さんにとって必要な情報を、自ら考えて提供するMRが求められている。

2) 重要施策

[図表69] 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		122	36
一斉テストや研修前後の知識確認テストを行う		119	23
MRの学習意欲を高めるためにプログラムを工夫する		97	32
医療現場のニーズに対応できるプログラムを立案する		95	37
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		91	30
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		79	40
研修ごとに到達目標を明確に設定する		68	33
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		64	27
「自社の目指すMR像」「自社MRの行動規範」を策定する		50	25
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		39	40
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		38	23
医学の高度化・専門化に対応できるよう研修を導入する		35	38
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	26
MRの考える力を高めるためにダイアログを取り入れる		26	31
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		25	20
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		17	26
その他		2	0
企業数		201	152

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

- ①MR参加型プログラム 122社(60.7%)
- ②研修前後の知識確認テスト 119社(59.2%)
- ③MRの学習意欲を高めるプログラムの工夫 97社(48.3%)
- ④医療現場のニーズに対応できるプログラム立案 95社(47.3%)
- ⑤信頼関係構築のための面談スキル研修 91社(45.3%)

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ができるような研修 40社(26.3%)
- ②自学自習を習慣付けるためのeラーニングシステム 40社(26.3%)
- ③医学の高度化・専門化に対応する研修 38社(25.0%)
- ④医療現場のニーズに答えるプログラム 37社(24.3%)
- ⑤MR参加型プログラム 36社(23.7%)

であった。