

IV. 教育研修担当者(トレーナー)の資質向上について

1. トレーナーの概要

1) 人数と配置

[図表70]MR雇用規模別 トレーナーの増減

MR雇用規模 人数の増減	～99名	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000名 ～	全体
前年より増えた	8	9	3	6	4	30
前年より減った	5	3	2	5	7	22
現状維持	72	20	9	6	9	116
企業数	85	32	14	17	20	168

[図表71]MR雇用規模別 トレーナーの人数

MR雇用規模 内訳		～99名	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000名 ～	全体
教育研修専従者 (トレーナー)	人数	88	95	131	163	370	847
	企業数	101	35	16	17	20	189
MR研修兼任担当者	人数	388	355	155	607	528	2,033
	企業数	113	35	11	14	16	189
教育研修担当者の人数		476	450	286	770	898	2,880
企業数		112	36	16	17	20	201

[図表72]MR雇用規模別 トレーナーの配置状況

MR雇用規模 配置状況	～99名	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000名 ～	全体
本部に全員を配置し、 必要に応じて出向している	57	19	10	15	16	117
本部と支店・営業所などに 分散して配置している	2	10	4	1	1	18
支店(駐在)に配置している	3	1	0	0	2	6
その他	12	3	1	1	1	18
企業数	74	33	15	17	20	159

教育研修担当者(トレーナー)が前年より増えた企業30社(17.9%)、減った企業は22社(13.1%)であった。現状維持が116社(69.0%)であった。(図表70)

「本部にトレーナー全員を配置し、必要に応じて出向している」が117社(73.6%)であった。最近ではトレーナーを分散せず、本部集合型が多くなってきた。(図表72)

2) トレーナーの業務分担と力量

[図表73] MR雇用規模別 トレーナーの業務分担(複数回答)

分担方法	MR雇用規模					全体
	～99名	100～299名	300～499名	500～999名	1,000名～	
導入研修と継続研修の担当を分けている	3	1	2	6	8	20
導入研修と継続研修の担当を分けていない	58	22	8	5	5	98
一応分けているが、科目により両方行う者もいる	3	6	5	6	7	27
その他	11	3	0	0	0	14
企業数	75	32	15	17	20	159

注: 本欄企業数は、回答企業数を表す。

[図表74] MR雇用規模別 トレーナーの力量

評価	MR雇用規模					全体
	～99名	100～299名	300～499名	500～999名	1,000名～	
トレーナーの人数と資質は充分である	6	0	2	2	1	11
平均的レベルである	28	12	4	7	11	62
不足している	34	19	9	7	7	76
不明	8	3	0	1	1	13
企業数	76	34	15	17	20	162

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。

導入教育と継続教育のトレーナーの業務分担について、「分けていない」が98社(61.6%)「科目により両方行うも含めて、分けている」が47社(29.6%)であった。

トレーナーの力量について、不足しているが最も多く76社(46.9%)、次いで平均的レベルであるが62社(38.3%)であった。

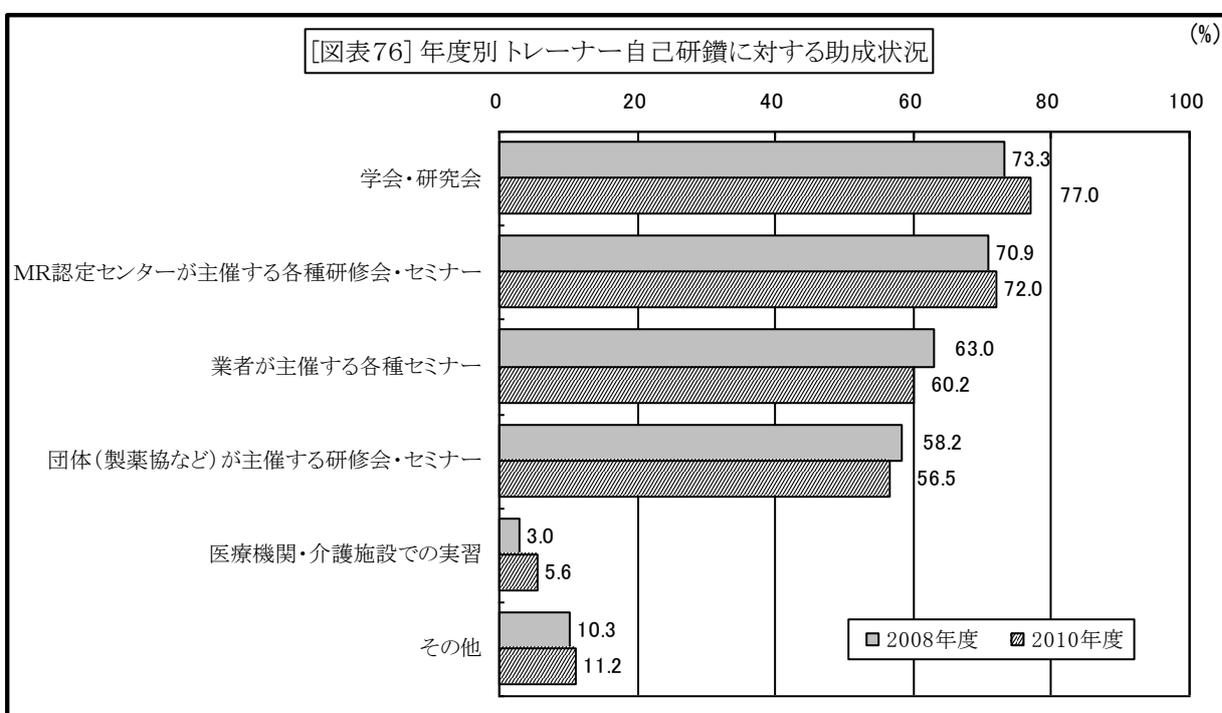
トレーナーの人数と資質は充分であるは11社(6.8%)であった。

質の高いMRを育てるためには、質の高いトレーナーの十分な配置が必要な事は言うまでもない。トレーナーの抱える問題は続いている。

3) トレーナーの自己研鑽

[図表75] MR雇用規模別 トレーナー自己研鑽への助成(2010年度)(複数回答)

自己研鑽の項目	MR雇用規模					全体
	～99名	100～299名	300～499名	500～999名	1,000名～	
学会・研究会	60	27	8	11	18	124
MR認定センターが主催する各種研修会・セミナー	47	21	13	16	19	116
業者が主催する各種セミナー	41	12	13	15	16	97
団体(製薬協など)が主催する研修会・セミナー	44	19	8	13	7	91
医療機関・介護施設での実習	4	2	1	0	2	9
その他	7	5	4	0	2	18
企業数	76	33	15	17	20	161



トレーナーの自己研鑽として、学会・研究会が最も多く124社(77.0%)、次いでセンター主催研修会・セミナー116社(72.0%)、業者主催各種セミナー97社(60.2%)の順であった。MR雇用規模の大小を問わず、多くの企業が学会やセミナーを積極的に活用していた。(図表75)

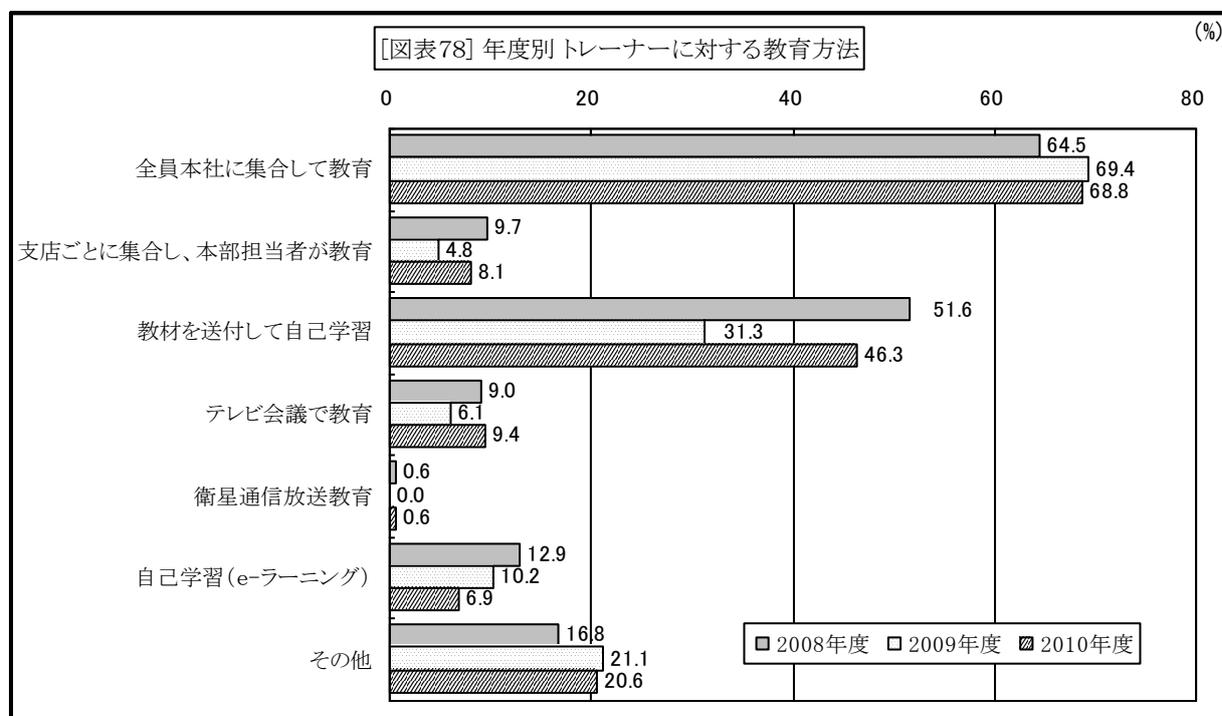
4) トレーナーに対する教育方法

[図表77] MR雇用規模別 企業内教育の実施状況(年度比較)(複数回答)

教育方法	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	2008年度	2009年度	2010年度
全員本社に集合して教育	47	49	52	13	15	17	16	10	13			
支店ごとに集合し、本部担当者が教育	6	4	9	1	0	1	2	1	1			
教材を送付して自己学習	42	22	42	11	8	11	8	3	5			
テレビ会議で教育	2	2	4	3	2	6	4	3	4			
衛星通信放送教育	1	0	0	0	0	0	0	0	0			
自己学習(e-ラーニング)	2	5	2	2	2	1	5	0	2			
その他	17	13	13	0	6	9	0	3	2			
企業数	80	70	75	20	25	33	19	14	15			

教育方法	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	2008年度	2009年度	2010年度
全員本社に集合して教育	11	15	14	13	13	14	100	102	110			
支店ごとに集合し、本部担当者が教育	3	1	0	3	1	2	15	7	13			
教材を送付して自己学習	9	6	7	10	7	9	80	46	74			
テレビ会議で教育	1	0	1	4	2	0	14	9	15			
衛星通信放送教育	0	0	0	0	0	1	1	0	1			
自己学習(e-ラーニング)	5	4	2	6	4	4	20	15	11			
その他	5	7	4	4	2	5	26	31	33			
企業数	18	20	17	18	18	20	155	147	160			

注: 本欄企業数は、回答企業数を表す。



[図表79]MR雇用規模別 教育方法実施頻度別の企業数(2010年度)

教育方法	MR雇用規模	～99名	100～ 299名	300～ 499名	500～ 999名	1,000名～	全体
	頻度						
本社に 全員集合	毎月	17	9	8	10	10	54
	隔月	5	3	1	1	0	10
	四半期ごと	14	1	1	1	3	20
	その他	12	4	3	2	0	21
	企業数	48	17	13	14	13	105
支店・営業所に 集合	毎月	6	0	0	0	1	7
	隔月	0	1	1	0	0	2
	四半期ごと	2	0	0	0	1	3
	その他	1	0	0	0	0	1
	企業数	9	1	1	0	2	13
衛星放送(CS)	毎月	0	0	0	0	1	1
	隔月	0	0	0	0	0	0
	四半期ごと	0	0	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0	0	0
	企業数	0	0	0	0	1	1
テレビ会議	毎月	3	3	1	1	0	8
	隔月	0	1	1	0	0	2
	四半期ごと	0	0	1	0	0	1
	その他	1	2	1	0	0	4
	企業数	4	6	4	1	0	15
自己学習 (教材送付)	毎月	18	6	5	5	6	40
	隔月	3	2	0	0	0	5
	四半期ごと	8	0	0	0	0	8
	その他	8	3	0	2	1	14
	企業数	37	11	5	6	7	66
自己学習 (e-ラーニング)	毎月	1	0	0	2	2	5
	隔月	0	1	0	0	1	2
	四半期ごと	0	0	0	0	0	0
	その他	1	0	2	0	1	4
	企業数	2	1	2	2	4	11
その他	毎月	1	2	0	0	0	3
	隔月	1	0	1	0	0	2
	四半期ごと	0	1	0	0	1	2
	その他	6	4	1	2	3	16
	企業数	8	7	2	2	4	23

注:本欄の一部について未記入の企業があるため、図表77の企業数とは一致しない。

2. 課題と対策

[図表80]トレーナー資質向上の課題と対策

●解決課題	企業数
スキル習得とスキルアップ	47
○対策	
・自己研鑽を目的とした学習時間を増やす	
・各種研修会、学会、講習会、イベントへの参加	
・社内トレーニングの充実	
●解決課題	36
予算不足と人員不足のため、教育研修の時間が充分に取れない	
○対策	
・効率的なカリキュラム作成と、自己学習プログラムの充実を図る	
・トレーナーを増員する	
・社内において、研修制度の周知徹底と重要度を認知や理解を求める	
●解決課題	33
スキルや知識のバラツキ	
○対策	
・経験に応じた外部研修に参加する	
・研修能力レベルを研修内容、方法などに関して具体的に示す基準を作成する	
・社内勉強会の実施と自己学習の資料を提供する	
●解決課題	25
研修と講義内容の模索	
○対策	
・社外講習やセミナーなどへの参加	
・企画や立案からの見直しを行い、内容を充実させる	
・定期的にアンケートや意見聴取などを行い、要望をプログラムに取り入れる	
●解決課題	10
最新情報の収集	
○対策	
・専門領域以外の関連本、雑誌の活用	
・各種セミナーや研修会に参加し、情報交換を行う	
●解決課題	10
トレーナーの設置	
○対策	
・優秀なMRから選ぶ	
・教育研修の重要性を社内で認知してもらう	
●解決課題	3
資料作成の必要性	
○対策	
・受講者参加型のコンテンツを作成できるようになる	
・社内他部署へ依頼し、協力してもらう	
・海外の臨床報告を集める	
●解決課題	2
会社の理解が充分でない	
○対策	
・教育研修の効果を説明して、意識を改善していく	
・MRへの倫理研修の充実を図り、意識改革を行っていく	

●解決課題	企業数
業界動向の把握	1
○対策	
・外部研修の受講	
●解決課題	1
営業現場を知り、自社MRのもつ問題点をタイムリーに把握したい	
○対策	
・定期的にMRと同行する	
●解決課題	1
小人数のため、売上確保と現場に生きる教育のあり方をしっかりふまえ、医療貢献をしたい	
○対策	
・現場からの声を拾い、その都度議論していく	
●解決課題	1
トレーナーが不在のもとで、兼任者を育成したい	
○対策	
・自己研鑽への取り組みを支援する	
●解決課題	1
上級MR制の導入	
○対策	
・営業部とガイドラインを作成する	
●解決課題	1
定量化された研修効果測定法を開発	
○対策	
・研修レポートやアンケートの内容を数値化	
●解決課題	1
クライアントのニーズの多様化により、研修担当者に求められる資質も一律な方法が適用できない	
○対策	
・現場MRから、ニーズを吸い上げひとつひとつ実践していく	
●解決課題	1
中堅～ベテラントレーナーに対する教育機会の提供	
○対策	
・外部講習会などへの参加	
●解決課題	1
長期的研修ビジョンの確立とその共有化	
○対策	
・トレーナーを主研修担当部門(営業部)内で担当させ、予算管理と計画の一体化を図る	