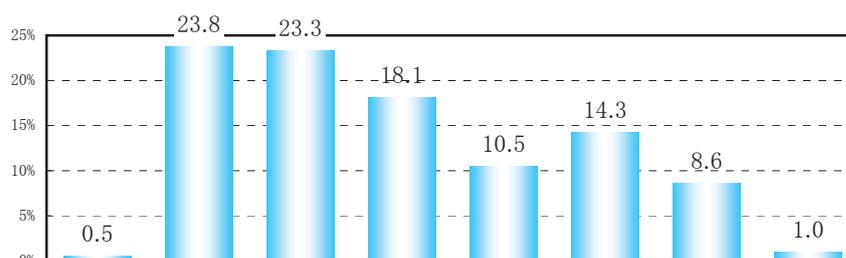


## 1. 継続教育担当者数

全体では、「1～2人」50社(23.8%)、「3～4人」49社(23.3%)、「5～6人」38社(18.1%)の順となり、平均人数は[9.3人]となっている。

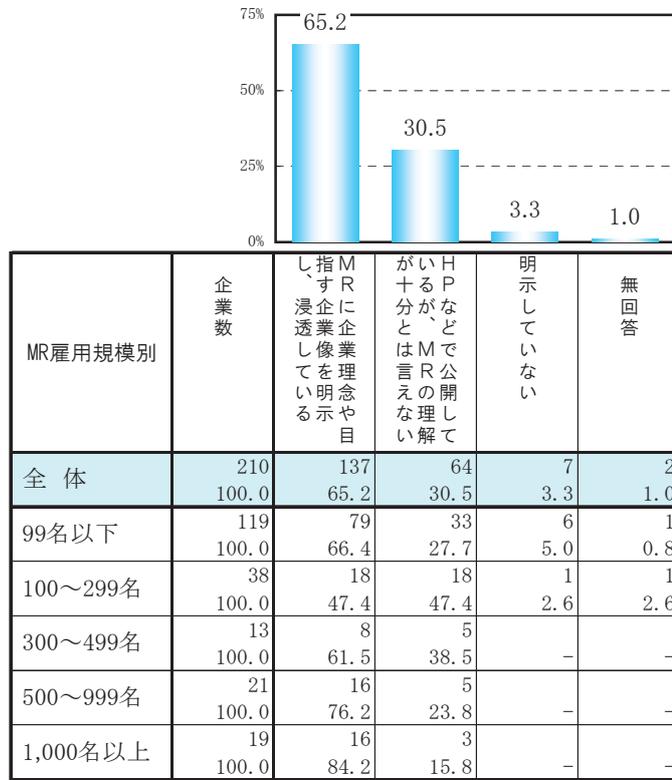


MR雇用規模別	企業数	担当者数								平均人数
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	無回答	
全体	210	1	50	49	38	22	30	18	2	9.3
	100.0	0.5	23.8	23.3	18.1	10.5	14.3	8.6	1.0	
99名以下	119	1	44	36	21	7	7	2	1	4.3
	100.0	0.8	37.0	30.3	17.6	5.9	5.9	1.7	0.8	
100～299名	38	-	4	9	8	6	8	2	1	13.5
	100.0	-	10.5	23.7	21.1	15.8	21.1	5.3	2.6	
300～499名	13	-	1	-	3	5	3	1	-	10.2
	100.0	-	7.7	-	23.1	38.5	23.1	7.7	-	
500～999名	21	-	-	4	5	3	3	6	-	16.6
	100.0	-	-	19.0	23.8	14.3	14.3	28.6	-	
1,000名以上	19	-	1	-	1	1	9	7	-	23.7
	100.0	-	5.3	-	5.3	5.3	47.4	36.8	-	

※センターが策定した「MR継続教育ガイドライン」では、MRの継続教育では、「企業理念に基づいた自社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」が重要とされている。

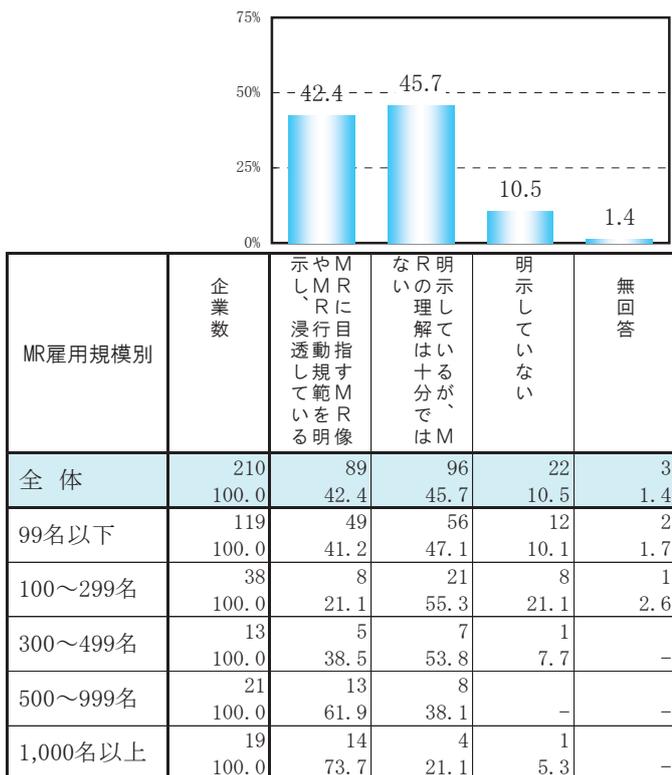
## 1. 自社の企業理念・目指す企業像

全体では、「MRに企業理念や目指す企業像を明示し、浸透している」137社(65.2%)、「HPなどで公開しているが、MRの理解が十分とは言えない」64社(30.5%)、「明示していない」7社(3.3%)の順となっている。



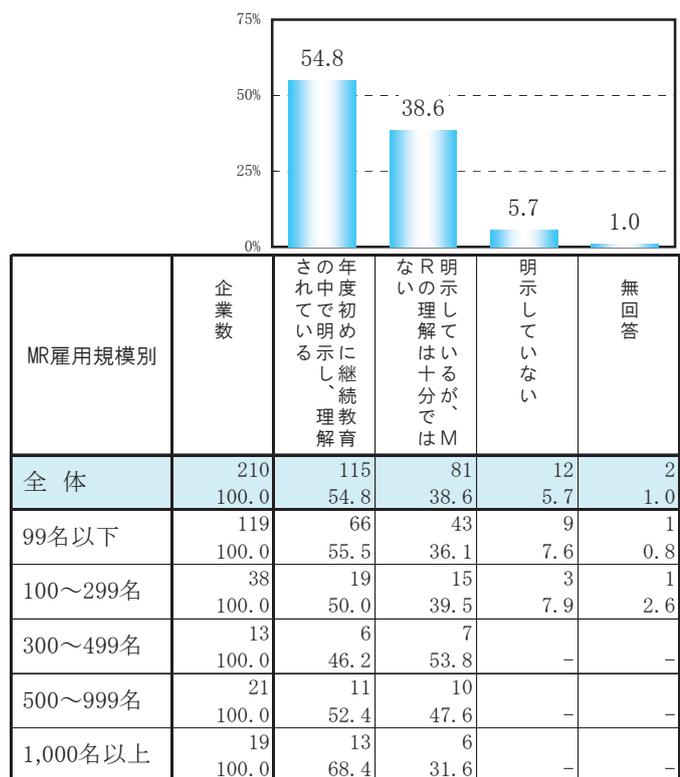
## 2. 自社の目指すMR像・MR行動規範

全体では、「明示しているが、MRの理解は十分ではない」96社(45.7%)、「MRに目指すMR像やMR行動規範を明示し、浸透している」89社(42.4%)、「明示していない」22社(10.5%)の順となっている。



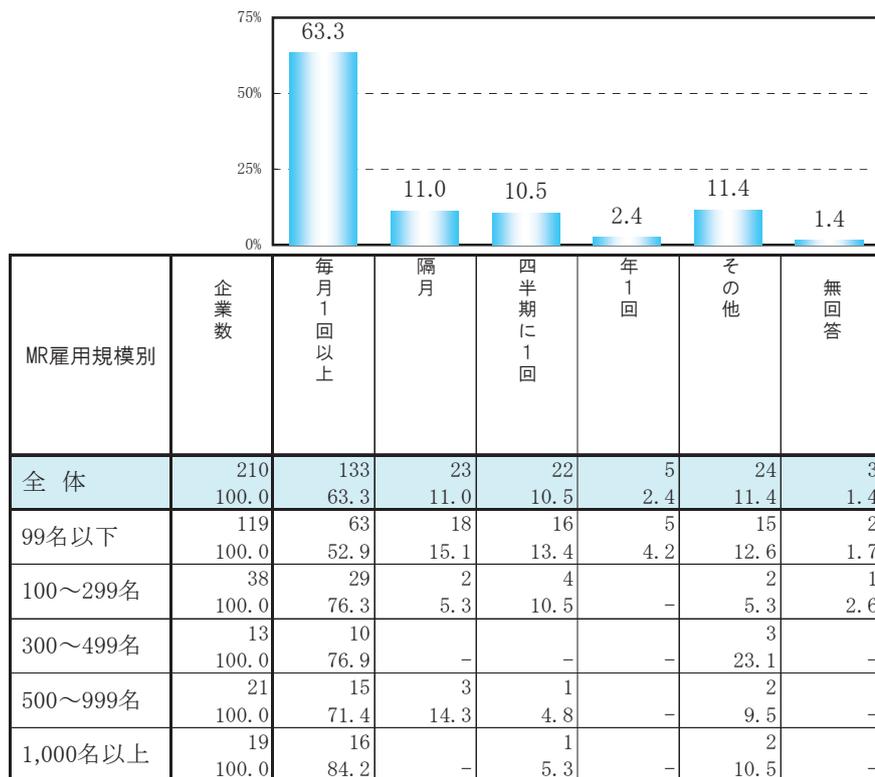
### 3. 自社のMR研修方針・研修計画

全体では、「年度初めに継続教育の中で明示し、理解されている」115社(54.8%)、「明示しているが、MRの理解は十分ではない」81社(38.6%)、「明示していない」12社(5.7%)の順となっている。



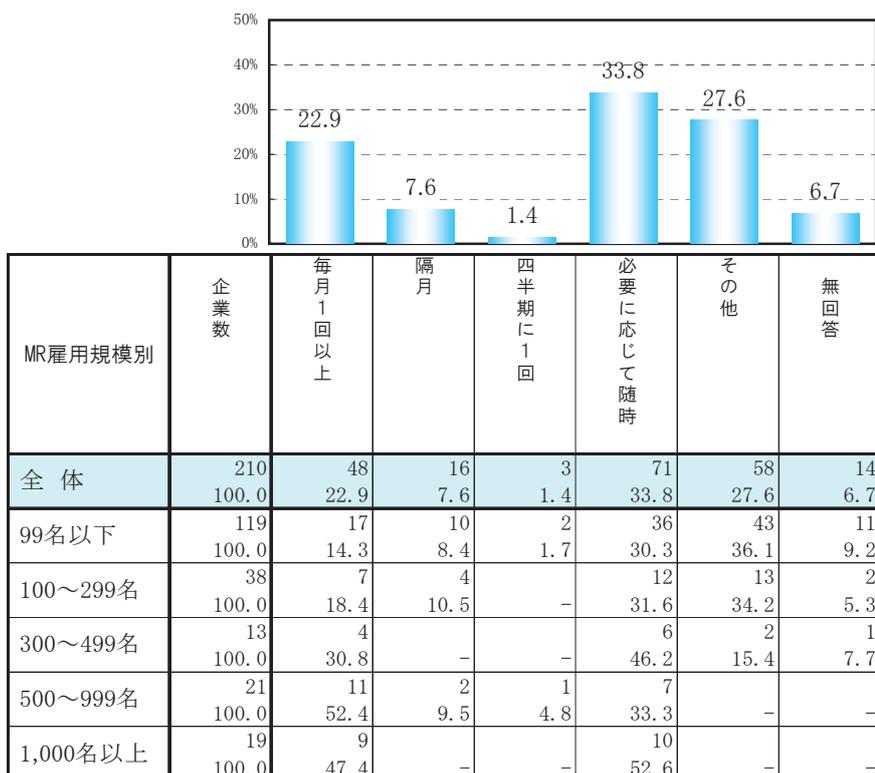
## 1. 集合研修の実施頻度

全体では、「毎月1回以上」133社(63.3%)、「その他」24社(11.4%)、「隔月」23社(11.0%)の順となっている。



## 2. 衛星放送、TV会議、eラーニング（同時双方向）などの実施頻度

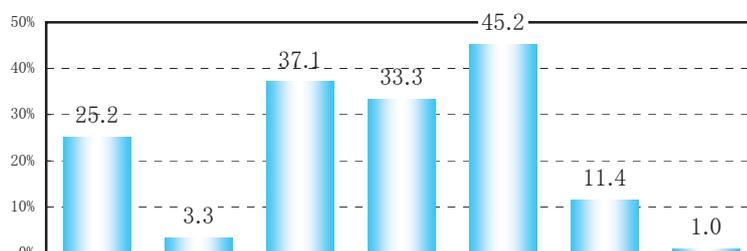
全体では、「必要に応じて随時」71社(33.8%)、「その他」58社(27.6%)、「毎月1回以上」48社(22.9%)の順となっている。



### 3. 集合研修の実施組織単位とその集合人数

全体では、「全社」95社(45.2%)、「営業所」78社(37.1%)、「支店」70社(33.3%)の順となっている。

#### ①集合研修の実施組織単位〔複数回答〕



MR雇用規模別	企業数	チーム・課	出張所	営業所	支店	全社	その他	無回答
全体	210 100.0	53 25.2	7 3.3	78 37.1	70 33.3	95 45.2	24 11.4	2 1.0
99名以下	119 100.0	20 16.8	2 1.7	31 26.1	20 16.8	81 68.1	10 8.4	1 0.8
100～299名	38 100.0	7 18.4	2 5.3	14 36.8	24 63.2	8 21.1	7 18.4	1 2.6
300～499名	13 100.0	8 61.5	1 7.7	5 38.5	7 53.8	1 7.7	1 7.7	-
500～999名	21 100.0	9 42.9	2 9.5	15 71.4	11 52.4	4 19.0	2 9.5	-
1,000名以上	19 100.0	9 47.4	-	13 68.4	8 42.1	1 5.3	4 21.1	-

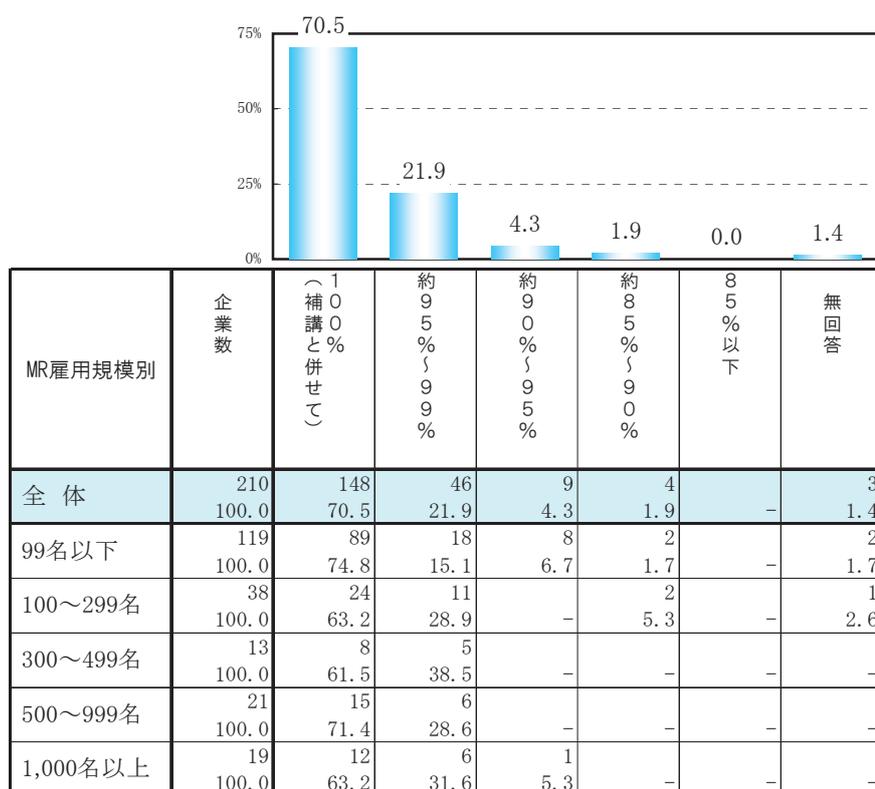
#### ②集合研修の集合人数（平均人数）

MR雇用規模別	企業数	チーム・課	出張所	営業所	支店	全社	その他
全体	210	18.7	5.3	43.5	39.9	70.8	85.9
99名以下	119	11.8	4.5	18.2	17.6	28.9	21.1
100～299名	38	13.3	4.0	20.8	33.0	138.8	22.5
300～499名	13	71.8	5.0	10.0	41.7	313.0	0.0
500～999名	21	8.4	7.0	12.1	60.8	634.8	245.0
1,000名以上	19	10.3	-	172.0	83.8	300.0	167.5

※単位：平均人数〔名〕

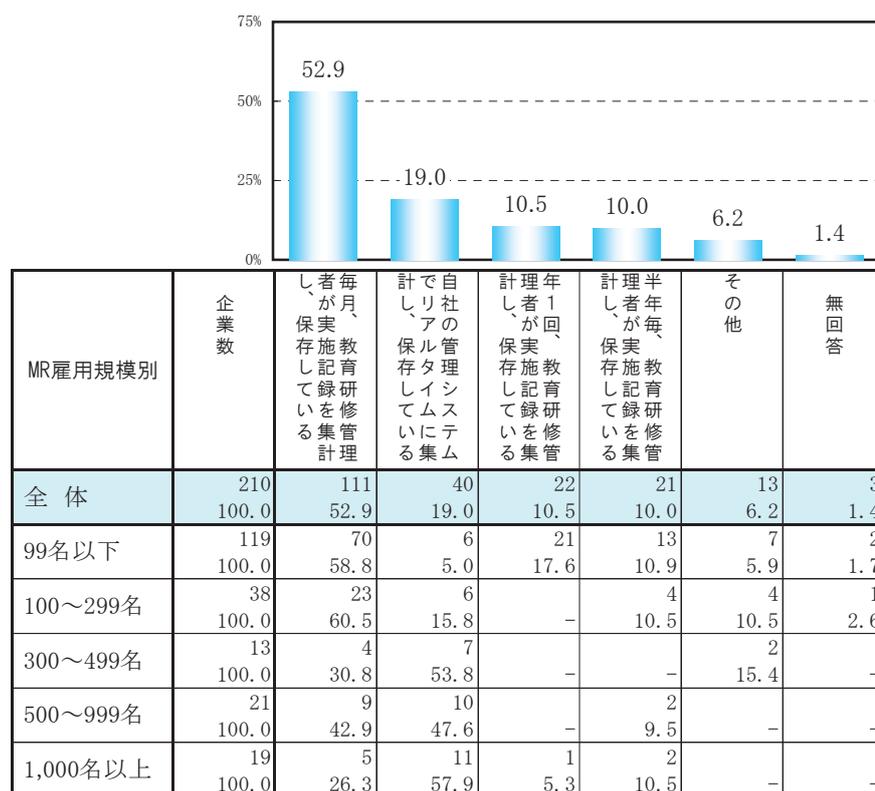
## 4. MRの出席率

全体では、「100%（補講と併せて）」148社（70.5%）、「約95%～99%」46社（21.9%）、「約90%～95%」9社（4.3%）の順となっている。



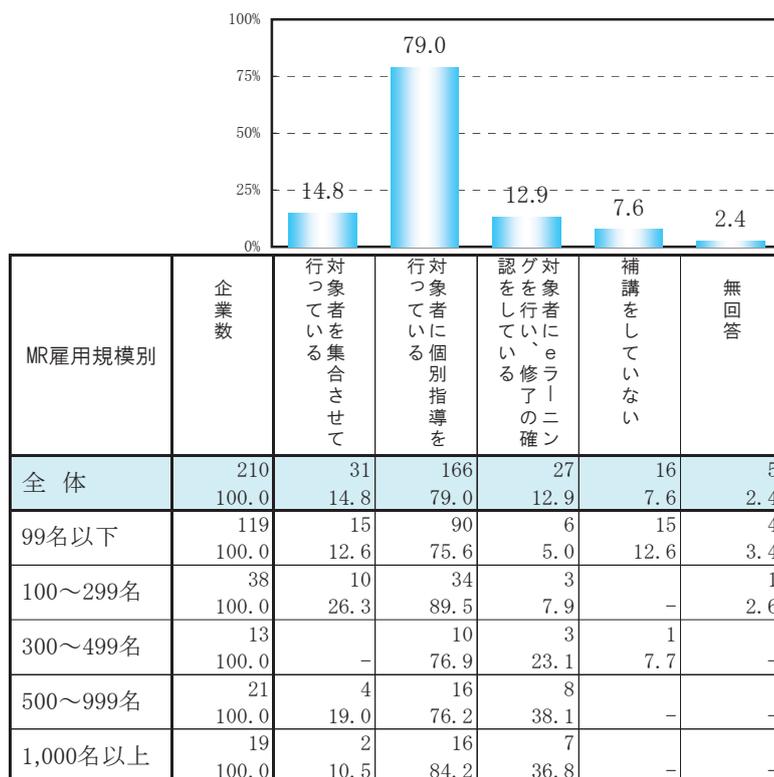
## 5. 集合研修の実施状況の把握

全体では、「毎月、教育研修管理者が実施記録を集計し、保存している」111社（52.9%）、「自社の管理システムでリアルタイムに集計し、保存している」40社（19.0%）、「年1回、教育研修管理者が実施記録を集計し、保存している」22社（10.5%）の順となっている。



## 6. 欠席者の補講について〔複数回答〕

全体では、「対象者に個別指導を行っている」166社(79.0%)、「対象者を集合させて行っている」31社(14.8%)、「対象者にeラーニングを行い、修了の確認をしている」27社(12.9%)の順となっている。



### ●補講をしていない理由〔複数回答〕

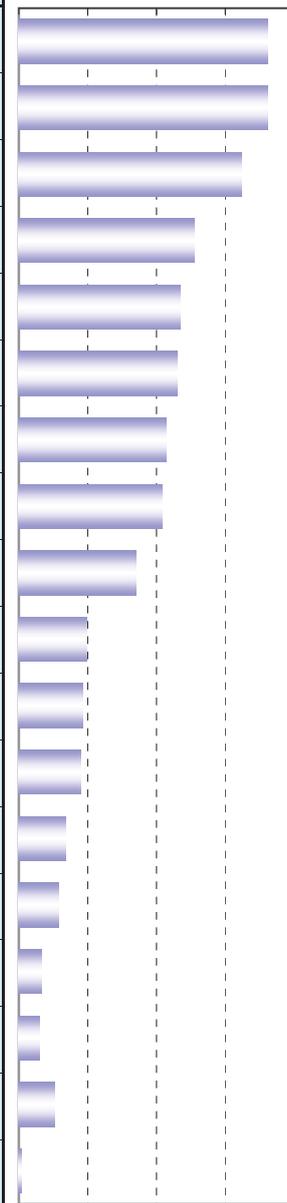


## 7. 継続教育で使用した教材〔複数回答〕

全体では、「自社作成の教材(各種)」190社(90.5%)、「公正競争規約(解説書、公取協ニュース、Q&Aなど)」190社(90.5%)、「添付文書、インタビューフォーム」170社(81.0%)の順となっている。

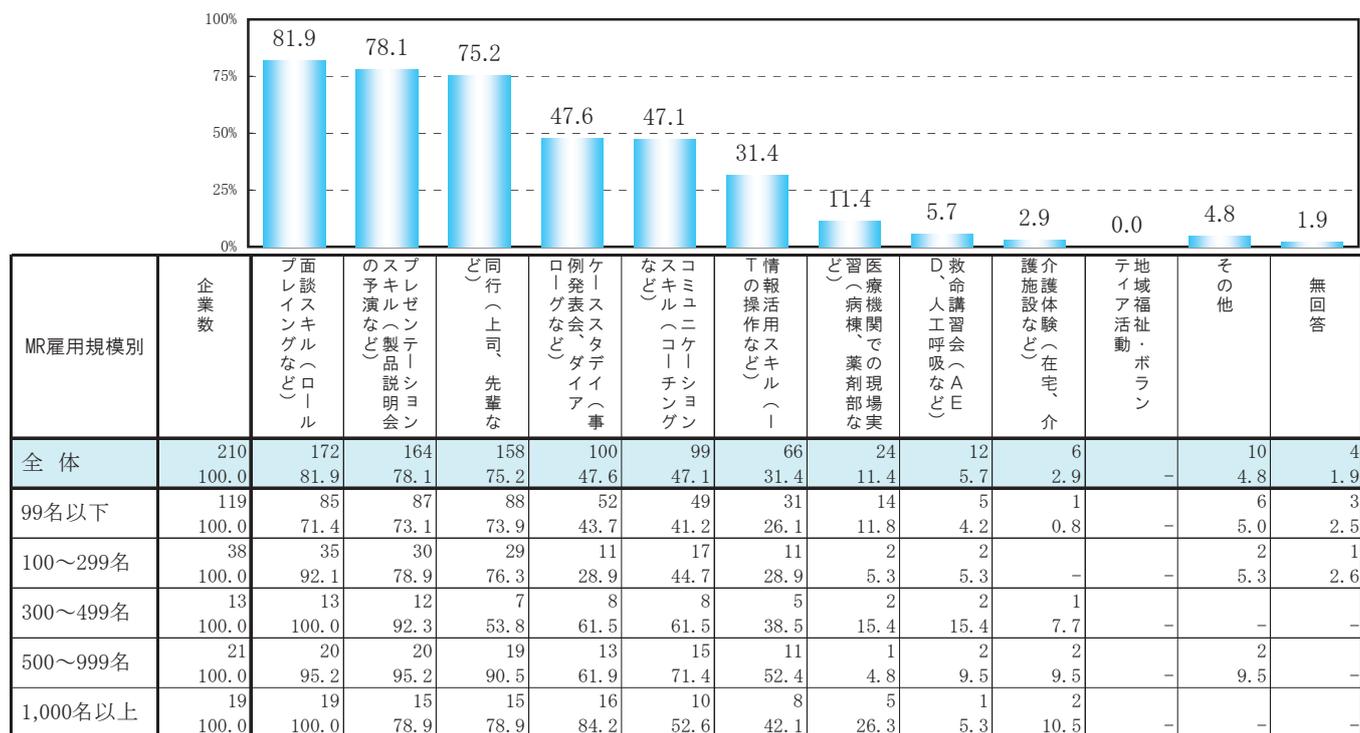
MR雇用規模別	9 9 名 以 下	1 0 0 5 2 9 9 名	3 0 0 5 4 9 9 名	5 0 0 5 9 9 名	1 0 0 0 名 以 上	全 体	
企業数	119 100.0	38 100.0	13 100.0	21 100.0	19 100.0	210 100.0	
自社作成の教材(各種)	101 84.9	37 97.4	12 92.3	21 100.0	19 100.0	190 90.5	
公正競争規約 (解説書、公取協ニュース、Q&Aなど)	106 89.1	35 92.1	12 92.3	19 90.5	18 94.7	190 90.5	
添付文書、インタビューフォーム	97 81.5	29 76.3	10 76.9	18 85.7	16 84.2	170 81.0	
診療ガイドライン(各種)	63 52.9	26 68.4	11 84.6	17 81.0	17 89.5	134 63.8	
市販後調査業務手順書	62 52.1	21 55.3	9 69.2	15 71.4	16 84.2	123 58.6	
医療用医薬品プロモーションコード(製薬協)	64 53.8	18 47.4	8 61.5	17 81.0	14 73.7	121 57.6	
MRテキストⅠⅡⅢ	74 62.2	17 44.7	5 38.5	10 47.6	6 31.6	112 53.3	
医療・医薬品業界の一般知識	58 48.7	18 47.4	8 61.5	14 66.7	11 57.9	109 51.9	
学会抄録集(各種)	45 37.8	17 44.7	8 61.5	8 38.1	11 57.9	89 42.4	
MRの果たすべき役割(MR教育センター)	38 31.9	5 13.2	3 23.1	4 19.0	2 10.5	52 24.8	
今日の治療指針(医学書院)	25 21.0	8 21.1	3 23.1	6 28.6	7 36.8	49 23.3	
テレビ番組の紹介 (NHKスペシャル、今日の健康など)	28 23.5	9 23.7	6 46.2	3 14.3	1 5.3	47 22.4	
MR認定試験問題集(市販品)	26 21.8	6 15.8	2 15.4	1 4.8	1 5.3	36 17.1	
今日の治療薬(南江堂)	14 11.8	4 10.5	3 23.1	3 14.3	6 31.6	30 14.3	
論文集「MRになって良かったこと」 (MR認定センター)	14 11.8	-	1 7.7	1 4.8	1 5.3	17 8.1	
MR漢方教本ⅠⅡ(日漢協)	13 10.9	2 5.3	-	1 4.8	-	16 7.6	
その他	18 15.1	3 7.9	1 7.7	5 23.8	-	27 12.9	
無回答	1 0.8	1 2.6	-	-	-	2 1.0	

0% 25% 50% 75% 100%



## 8. 実施した技能・実地研修〔複数回答〕

全体では、「面談スキル(ロールプレイングなど)」172社(81.9%)、「プレゼンテーションスキル(製品説明会の予演など)」164社(78.1%)、「同行(上司、先輩など)」158社(75.2%)の順となっている。

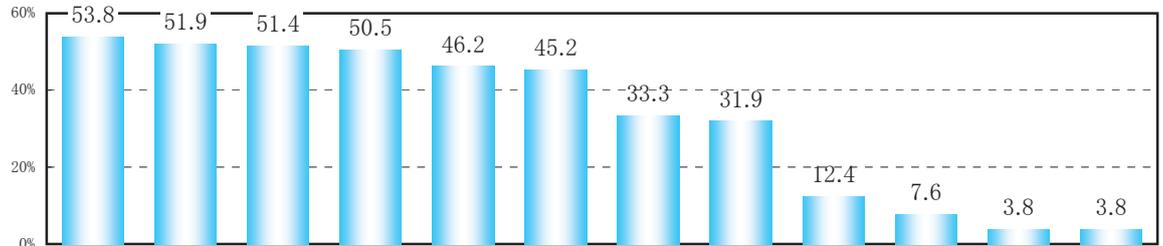


## 9. 研修成果を確認するための現在の取り組み、および今後の取り組み

現在の取り組みの全体では、「月次研修における知識習得度テストを行う」113社(53.8%)、「MRの事後アンケートを行う」109社(51.9%)、「年1回以上の社内一斉テストを実施する」108社(51.4%)の順となっている。

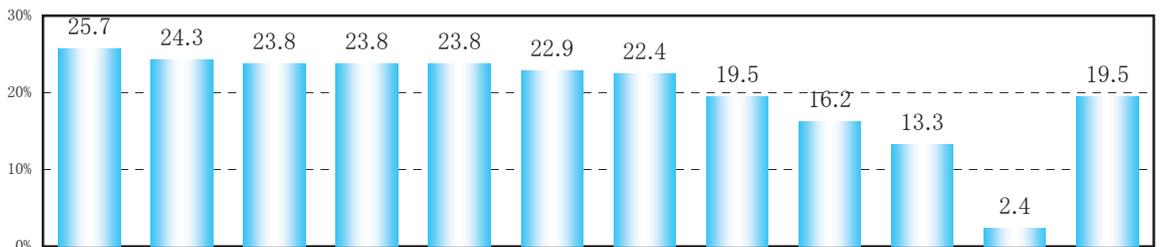
今後の取り組みの全体では、「ロールプレイングでレベル評価する」54社(25.7%)、「成果についてマネージャーへ定期的なアンケート調査を行う」51社(24.3%)、「MRの事後アンケートを行う」50社(23.8%)の順となっている。

### ① 研修成果を確認するための現在の取り組み〔複数回答〕



MR雇用規模別	企業数	月次研修における知識習得度テストを行う	MRの事後アンケートを行う	年1回以上の社内一斉テストを実施する	ロールプレイングでレベル評価する	レポートを研修・事例レ	ポスターを研修・事例レ	記録を確認する	同行レポートからMR	アンケート調査を行う	医師・薬剤師・MS	その他	無回答
全体	210	113	109	108	106	97	95	70	67	26	16	8	8
	100.0	53.8	51.9	51.4	50.5	46.2	45.2	33.3	31.9	12.4	7.6	3.8	3.8
99名以下	119	58	45	41	57	54	56	21	37	6	6	3	5
	100.0	48.7	37.8	34.5	47.9	45.4	47.1	17.6	31.1	5.0	5.0	2.5	4.2
100~299名	38	21	19	23	17	13	12	10	8	2	-	3	2
	100.0	55.3	50.0	60.5	44.7	34.2	31.6	26.3	21.1	5.3	-	7.9	5.3
300~499名	13	7	10	10	7	5	5	5	2	2	1	-	1
	100.0	53.8	76.9	76.9	53.8	38.5	38.5	38.5	15.4	15.4	7.7	-	7.7
500~999名	21	13	18	16	14	13	13	17	12	7	2	1	-
	100.0	61.9	85.7	76.2	66.7	61.9	61.9	81.0	57.1	33.3	9.5	4.8	-
1,000名以上	19	14	17	18	11	12	9	17	8	9	7	1	-
	100.0	73.7	89.5	94.7	57.9	63.2	47.4	89.5	42.1	47.4	36.8	5.3	-

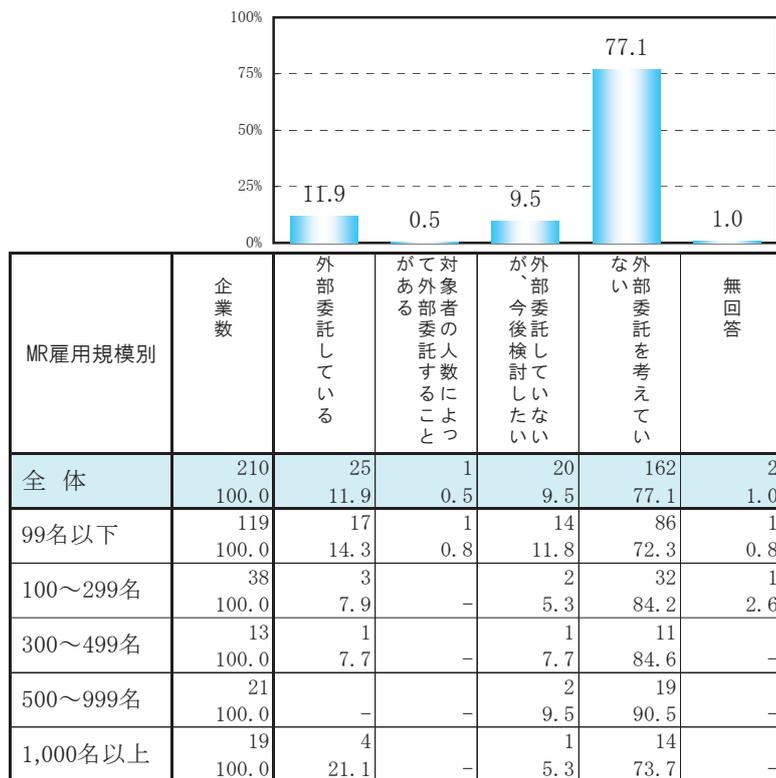
### ② 研修成果を確認するための今後の取り組み〔複数回答〕



MR雇用規模別	企業数	ロールプレイングでレベル評価する	成果についてマネージャーへ定期的なアンケート調査を行う	MRの事後アンケートを行う	レポートを研修・事例レ	ポスターを研修・事例レ	記録を確認する	同行レポートからMR	アンケート調査を行う	医師・薬剤師・MS	その他	無回答	
全体	210	54	51	50	50	50	48	47	41	34	28	5	41
	100.0	25.7	24.3	23.8	23.8	23.8	22.9	22.4	19.5	16.2	13.3	2.4	19.5
99名以下	119	27	23	32	30	20	26	34	26	16	18	-	20
	100.0	22.7	19.3	26.9	25.2	16.8	21.8	28.6	21.8	13.4	15.1	-	16.8
100~299名	38	15	12	12	9	8	11	6	9	8	6	2	7
	100.0	39.5	31.6	31.6	23.7	21.1	28.9	15.8	23.7	21.1	15.8	5.3	18.4
300~499名	13	4	4	2	4	6	3	1	3	3	1	1	1
	100.0	30.8	30.8	15.4	30.8	46.2	23.1	7.7	23.1	23.1	7.7	7.7	7.7
500~999名	21	3	5	2	3	10	1	5	1	6	2	1	5
	100.0	14.3	23.8	9.5	14.3	47.6	4.8	23.8	4.8	28.6	9.5	4.8	23.8
1,000名以上	19	5	7	2	4	6	7	1	2	1	1	1	8
	100.0	26.3	36.8	10.5	21.1	31.6	36.8	5.3	10.5	5.3	5.3	5.3	42.1

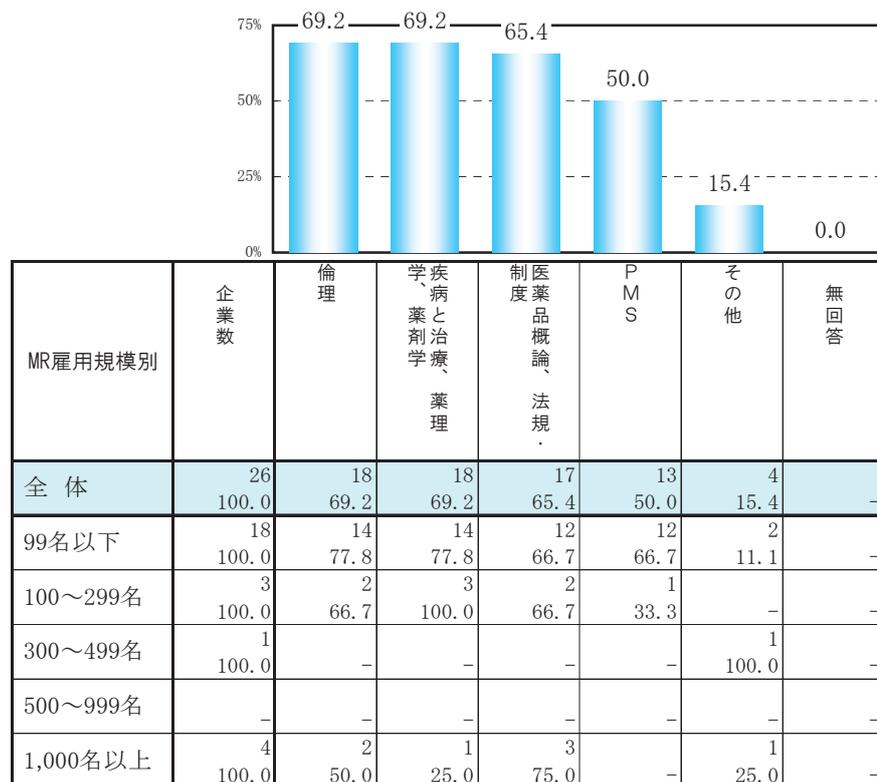
## 1. 継続教育の外部委託について

全体では、「外部委託を考えていない」162社(77.1%)、「外部委託している」25社(11.9%)、「外部委託していないが、今後検討したい」20社(9.5%)の順となっている。



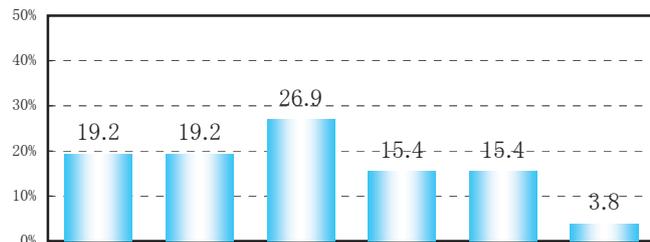
## 2. 継続教育を外部委託している科目〔複数回答〕

全体では、「倫理」18社(69.2%)、「疾病と治療、薬理学、薬剤学」18社(69.2%)、「医薬品概論、法規・制度」17社(65.4%)の順となっている。



### 3. 継続教育を外部委託している合計の時間

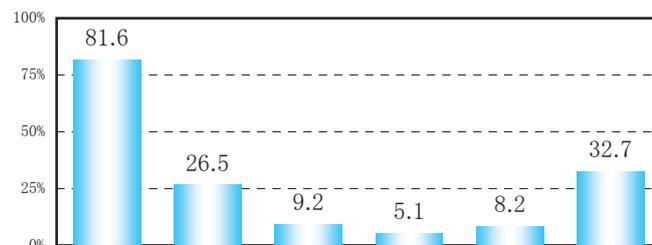
全体では、「20～29時間」7社(26.9%)、「9時間以下」5社(19.2%)、「10～19時間」5社(19.2%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	9時間以下	10～19時間	20～29時間	30～49時間	50時間以上	無回答	平均時間
全体	26	5	5	7	4	4	1	34.3
	100.0	19.2	19.2	26.9	15.4	15.4	3.8	
99名以下	18	2	3	5	4	3	1	36.5
	100.0	11.1	16.7	27.8	22.2	16.7	5.6	
100～299名	3	-	1	1	-	1	-	60.7
	100.0	-	33.3	33.3	-	33.3	-	
300～499名	1	1	-	-	-	-	-	8.0
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	
500～999名	-	-	-	-	-	-	-	-
1,000名以上	4	2	1	1	-	-	-	11.5
	100.0	50.0	25.0	25.0	-	-	-	

### 4. 継続教育で社外から招聘する講師について〔複数回答〕

全体では、「医師」80社(81.6%)、「その他」32社(32.7%)、「薬剤師」26社(26.5%)の順となっている。



MR雇用規模別	有効回答数	医師	薬剤師	看護師	弁護士	特約店幹部	その他
全体	98	80	26	9	5	8	32
	100.0	81.6	26.5	9.2	5.1	8.2	32.7
99名以下	48	32	9	3	2	1	18
	100.0	66.7	18.8	6.3	4.2	2.1	37.5
100～299名	18	17	5	1	2	3	6
	100.0	94.4	27.8	5.6	11.1	16.7	33.3
300～499名	7	7	3	3	0	1	2
	100.0	100.0	42.9	42.9	0.0	14.3	28.6
500～999名	13	13	7	2	1	2	3
	100.0	100.0	53.8	15.4	7.7	15.4	23.1
1,000名以上	12	11	2	0	0	1	3
	100.0	91.7	16.7	0.0	0.0	8.3	25.0

※有効回答数は、無回答を除く回答企業数を表す

## ●講義タイトルまたは講義内容〔フリーコメント〕

1. 社外講師〔医師〕
「吸入麻酔薬 最近の話題」
「私がMRなら」
COPDの診断と治療
G-CSF製剤関連
IBD関連、肝硬変、消化器病、外科代謝学
MRに求めること
アドバイザーミーティング
ロールプレイ
悪性リンパ腫治療におけるPET/CTの役割
医師の倫理 予防医学について 手術手技
外科疾患特に手術について
外部講師勉強会(鎮痛剤処方の特ピックス・ガイドライン等)
各種疾患の病態・検査・治療
各種疾患解説、薬剤に対する考え方 等
各診療科の最新事情、など
各領域の疾患などについて
患者さんへの使用方法の指導について(外用剤)、アドヒアランスを高める工夫
緩和ケア
眼科疾患(緑内障、網膜疾患など)の病態、診療方針、治療方法
救急医療について、Drから見た望ましいMRの姿、一般的な治療方針等
ロールプレイング
後発医薬品MRとの関わり
講師からそれぞれの専門分野について講演
自施設における薬剤の臨床効果と最新の知見について
自社製品にかかわる疾患のDr招聘勉強会
自社製品関連領域の治療指針、印象に残った症例
自社製品関連領域の知識充実させる内容
疾患、治療、専門領域、治療ガイドライン、症例紹介、他
疾患、治療に関する講義
疾患と最新の治療法
疾患ならびに製品関連の知識、医療制度関連の知識について
疾患の診断・治療
疾患や治療について
疾患治療の実際
疾患全般、診断、治療方針、ガイドラインなど
疾患知識と治療(脳外科領域、小児科領域、産婦人科領域)
疾病と治療「病態研修」
疾病と治療の中で、テーマを絞って
実際の臨床での保険適応を含めた治療や投薬について
処方例についての説明
小児がん、これからの薬物療法
小児の疾病と治療、小児の栄養、口腔ケア
小児内分泌領域、透析、腎臓領域倫理
消化器および循環器系疾患の診断と治療についての講義、ロープレ・プレゼン指導
消化器分野について
新生児のNO吸入療法、CDH治療
診療ガイドラインの実際上の適用など
診療科、ガイドライン、疾患と治療などについて
診療内容と根拠
整形外科

製品関連疾患について〔※同一内容 3件〕
専門知識とスキル向上
創傷処置について
造影剤の使用経験談、最新の画像診断テクニック等
当社製品の使い方、感染症について
糖尿病、ONC プロフェッショナルコース
糖尿病の基礎、気分障害の病態と治療
透析患者の栄養評価と栄養補給
肺高血圧症の持続点滴治療
販売製品に関する疾患関連情報
病態・診断、治療などに関する専門医としての知見
病理(腎臓、筋、心臓)、糖脂質の合成と代謝
弊社製品に関連する疾病の診断・治療等
麻酔科現状、オペ現場、輸液管理、疾病に応じた対応・処置、日々の活動でのQ&A
領域(製品)に関する講義
領域別の商品に対して講師を招聘してまたは、DVD化して視聴
臨床医が必要とするMRとは
疼痛治療薬の使い分け

<b>2. 社外講師〔薬剤師〕</b>
MRによる望ましい医薬情報提供活動
MRの情報提供のあり方、調剤薬局の業務について
アドバイザリーミーティング
アルツハイマー型認知症
オープンセミナー
がん専門薬剤師について
がん専門薬剤師に、日常診療の中でのポイントの講義、ムンテラ、他
医薬品情報
漢方専門薬剤師による、漢方処方解説など
再生医療
自社製品関連領域の知識充実させる内容
疾患ならびに製品関連の知識、医療制度関連の知識について
販売製品に関する薬剤関連情報
病棟薬剤師について等
病棟薬剤師業務
服薬指導、アドヒアランス
薬を採用すること、管理について
薬剤の要望
薬剤業務、薬剤治療について
薬剤師の求めるMR像
薬剤師の業務、役割、MRに望むこと
薬剤師の業務、薬剤師がMRに求める情報提供とは 等

<b>3. 社外講師〔看護師〕</b>
チーム医療
リスクマネジメント
院内感染対策とICN
患者さんとのコミュニケーションにあたり、製薬メーカーに期待すること
看護師から見たMRとは
看護師の手技手法
病棟業務、患者さんとのコミュニケーション、他

4. 社外講師〔弁護士〕
企業倫理
継続教育の社外講師別講義内容
公正取引

5. 社外講師〔特約店幹部〕
MSからみた理想のMR像、医薬品流通について
MSから見た望ましいMRの姿
代理店状況
特約店の将来像
流通管理

6. 社外講師〔その他〕
MRのあるべき姿、MR活動の効率的達成
オープンセミナー
オリンピック金メダリスト(2012年度)
コ・メディカルの業務内容
マナー・社内文書・電話など
医療行政の動向、診療報酬の問題
医療制度
外部委託先教育研修施設の講師
患者会「MRに求めること」
患者会の代表者
患者様からの特別講演
教育研修業者の講師 制度、法規の最新情報、医療現場の最新情報
口腔内ケア
最近の医療行政動向
自動車保険会社による交通安全に関する講義
診療報酬について(医事課)
僧:「人としていかに生きるか」
造影剤の基礎
他社 学術部長 抗がん剤全般
他社の教育研修担当者
地域医療連携室、病理部、検査部の方に業務内容ならびにポイントの講義他
中国医療事情
提携会社学術担当者による漢方全般
脳死と臓器移植

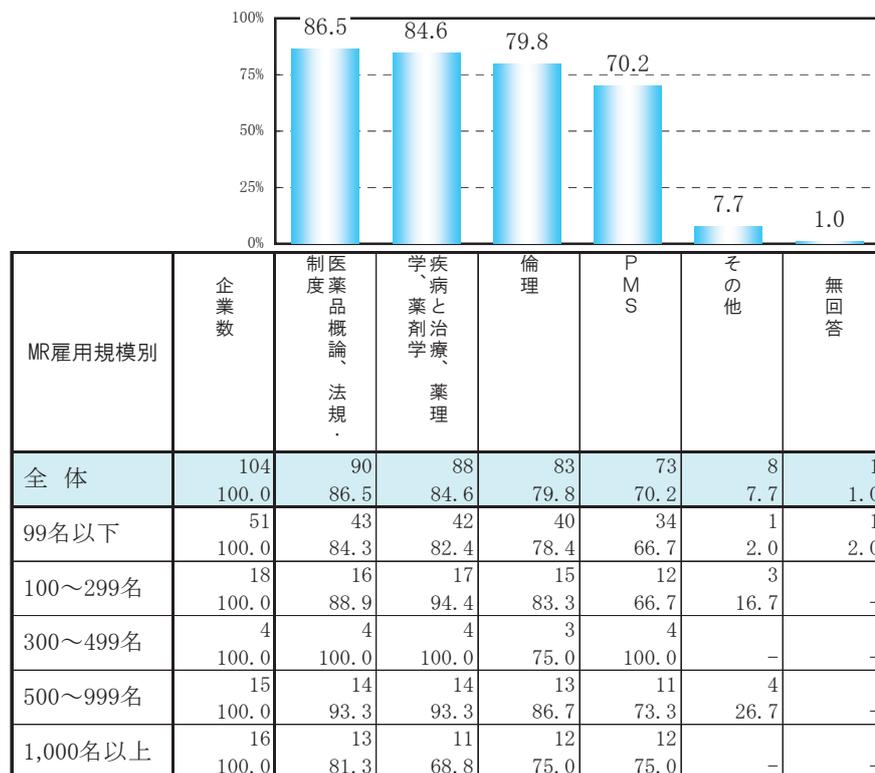
## 1. 2011年度の継続学習における個人学習の導入

全体では、「取り入れた」104社(49.5%)、「取り入れていない」104社(49.5%)となっている。



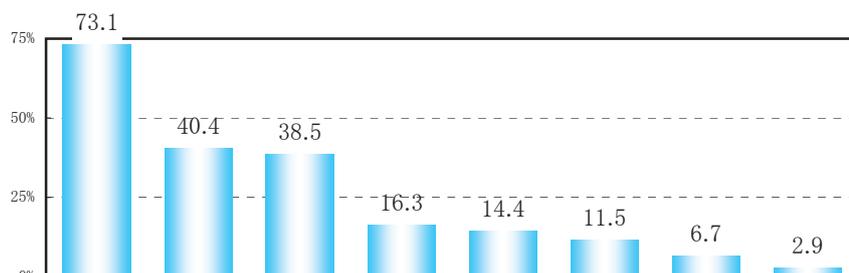
## 2. 個人学習を取入れた科目

全体では、「医薬品概論、法規・制度」90社(86.5%)、「疾病と治療、薬理学、薬剤学」88社(84.6%)、「倫理」83社(79.8%)の順となっている。



### 3. 個人学習を取入れなかった理由〔複数回答〕

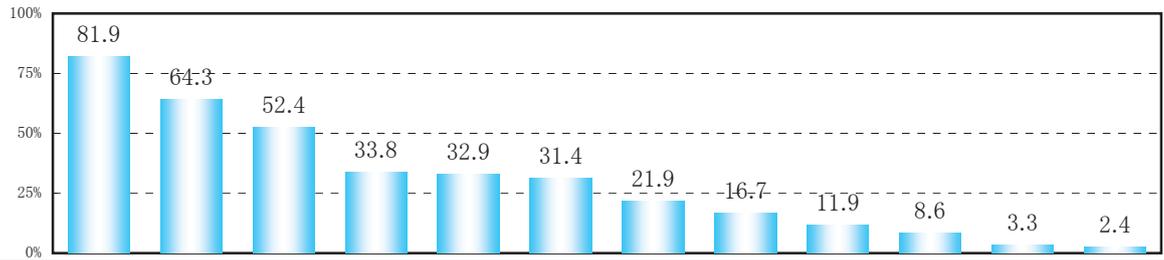
全体では、「受講実態、進捗度の把握が困難である」76社(73.1%)、「受講者レベルに合った課題設定に時間を要す」42社(40.4%)、「受講者のモチベーション次第で差が拡大する」40社(38.5%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	受講実態、進捗度の把握が困難である	受講者レベルに合った課題設定に時間を要す	受講者のモチベーション次第で差が拡大する	疑問点などの解決に時間がかかる	受講者が多人数かつ業務が増加する	得意な科目に偏る危険性がある	その他	無回答
全体	104 100.0	76 73.1	42 40.4	40 38.5	17 16.3	15 14.4	12 11.5	7 6.7	3 2.9
99名以下	67 100.0	48 71.6	28 41.8	28 41.8	7 10.4	9 13.4	8 11.9	6 9.0	1 1.5
100～299名	19 100.0	15 78.9	8 42.1	5 26.3	5 26.3	4 21.1	2 10.5	1 5.3	1 5.3
300～499名	9 100.0	5 55.6	2 22.2	4 44.4	2 22.2	2 22.2	1 11.1	-	1 11.1
500～999名	6 100.0	6 100.0	3 50.0	2 33.3	2 33.3	-	1 16.7	-	-
1,000名以上	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-

## 1. 継続教育の課題について〔複数回答〕

全体では、「自ら考え、学習するMRを増やしたい」172社(81.9%)、「一方的な講義でなくインタラクティブな研修を増やしたい」135社(64.3%)、「研修成果の検証方法に苦慮している」110社(52.4%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	M自ら考え、学習するMRを増やしたい	一方的な講義でなくインタラクティブな研修を増やしたい	研修成果の検証方法に苦慮している	トレーニングの濃さを増やしたい	営業活動が優先して研修時間が取れない	実践研修に期待している	若手研修に時間を割けない	低コストでの研修実施が難しい	対する理解が足りない	モチベーション維持が難しい	その他	無回答
全体	210	172	135	110	71	69	66	46	35	25	18	7	5
	100.0	81.9	64.3	52.4	33.8	32.9	31.4	21.9	16.7	11.9	8.6	3.3	2.4
99名以下	119	91	74	47	29	43	30	18	15	18	7	3	4
	100.0	76.5	62.2	39.5	24.4	36.1	25.2	15.1	12.6	15.1	5.9	2.5	3.4
100～299名	38	32	21	19	17	11	11	9	8	3	4	2	1
	100.0	84.2	55.3	50.0	44.7	28.9	28.9	23.7	21.1	7.9	10.5	5.3	2.6
300～499名	13	11	8	11	7	2	7	5	5	1	3	-	-
	100.0	84.6	61.5	84.6	53.8	15.4	53.8	38.5	38.5	7.7	23.1	-	-
500～999名	21	21	17	17	9	10	8	6	6	1	2	-	-
	100.0	100.0	81.0	81.0	42.9	47.6	38.1	28.6	28.6	4.8	9.5	-	-
1,000名以上	19	17	15	16	9	3	10	8	1	2	2	2	-
	100.0	89.5	78.9	84.2	47.4	15.8	52.6	42.1	5.3	10.5	10.5	10.5	-

## 2. 継続教育を充実させるための現在の取り組み、および今後の取り組み

現在の取り組みの全体では、「一斉テストや研修前後の知識確認テストを行う」133社(63.3%)、「偏らないようMR参加型プログラムも取り入れる」128社(61.0%)、「MRの学習意欲を高めるためプログラムを工夫する」114社(54.3%)の順となっている。

今後の取り組みの全体では、「医学の高度化・専門化に対応できるような研修を導入する」71社(33.8%)、「患者さんの立場で情報活動ができるよう研修内容を工夫する」65社(31.0%)、「研修ごとに到達目標を明確に設定する」60社(28.6%)の順となっている。

### ①継続教育を充実させるための現在の取り組み〔複数回答〕

MR雇用規模別	9	1	3	5	1	全 体	
	9 名 以下	0 0 5 2 9 9 名	0 0 5 4 9 9 名	0 0 5 9 9 9 名	0 0 5 9 9 9 名以上		
企業数	119	38	13	21	19	210	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0% 25% 50% 75%
一斉テストや研修前後の知識確認テストを行う	62	29	8	18	16	133	
	52.1	76.3	61.5	85.7	84.2	63.3	
偏らないようMR参加型プログラムも取り入れる	69	19	10	13	17	128	
	58.0	50.0	76.9	61.9	89.5	61.0	
MRの学習意欲を高めるためプログラムを工夫する	56	18	11	15	14	114	
	47.1	47.4	84.6	71.4	73.7	54.3	
医療現場のニーズに対応できるプログラムを立案する	53	17	11	14	14	109	
	44.5	44.7	84.6	66.7	73.7	51.9	
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	47	15	11	14	13	100	
	39.5	39.5	84.6	66.7	68.4	47.6	
自社製品に関連する「診療ガイドライン」を使いこなす	38	11	6	15	13	83	
	31.9	28.9	46.2	71.4	68.4	39.5	
患者さんの立場で情報活動ができるよう研修内容を工夫する	40	9	8	13	11	81	
	33.6	23.7	61.5	61.9	57.9	38.6	
「自社の目指すMR像」又は「自社MRの行動規範」を策定	36	12	6	11	13	78	
	30.3	31.6	46.2	52.4	68.4	37.1	
研修ごとに到達目標を明確に設定する	22	14	8	11	13	68	
	18.5	36.8	61.5	52.4	68.4	32.4	
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	21	10	7	12	10	60	
	17.6	26.3	53.8	57.1	52.6	28.6	
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	18	7	5	15	10	55	
	15.1	18.4	38.5	71.4	52.6	26.2	
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	16	9	5	11	10	51	
	13.4	23.7	38.5	52.4	52.6	24.3	
医学の高度化・専門化に対応できるような研修を導入する	14	10	3	5	8	40	
	11.8	26.3	23.1	23.8	42.1	19.0	
MRの考える力を高めるためにダイアログを取り入れる	15	5	5	5	8	38	
	12.6	13.2	38.5	23.8	42.1	18.1	
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	9	6	3	6	8	32	
	7.6	15.8	23.1	28.6	42.1	15.2	
全員が最新の教育理論と具体的な研修手法の共有化を図る	14	3	2	4	5	28	
	11.8	7.9	15.4	19.0	26.3	13.3	
その他	3	-	-	1	-	4	
	2.5	-	-	4.8	-	1.9	
無回答	6	1	-	-	1	8	
	5.0	2.6	-	-	5.3	3.8	

## ② 継続教育を充実させるための今後の取り組み〔複数回答〕

MR雇用規模別	9 9 名 以下	1 0 0 5 2 9 9 9 名	3 0 0 5 4 9 9 名	5 0 0 5 9 9 9 名	1 0 0 0 0 名 以上	全 体	
企業数	119 100.0	38 100.0	13 100.0	21 100.0	19 100.0	210 100.0	
医学の高度化・専門化に対応できるような研修を導入する	35 29.4	10 26.3	7 53.8	12 57.1	7 36.8	71 33.8	
患者さんの立場で情報活動ができるよう研修内容を工夫する	32 26.9	17 44.7	3 23.1	6 28.6	7 36.8	65 31.0	
研修ごとに到達目標を明確に設定する	35 29.4	12 31.6	2 15.4	8 38.1	3 15.8	60 28.6	
医療現場のニーズに対応できるプログラムを立案する	33 27.7	11 28.9	2 15.4	7 33.3	5 26.3	58 27.6	
MRの考える力を高めるためにダイアログを取り入れる	35 29.4	8 21.1	4 30.8	7 33.3	3 15.8	57 27.1	
偏らないようMR参加型プログラムも取り入れる	29 24.4	12 31.6	3 23.1	8 38.1	2 10.5	54 25.7	
MRの学習意欲を高めるためプログラムを工夫する	34 28.6	10 26.3	1 7.7	3 14.3	5 26.3	53 25.2	
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	34 28.6	9 23.7	-	3 14.3	6 31.6	52 24.8	
全員が最新の教育理論と具体的な研修手法の共有化を図る	21 17.6	9 23.7	8 61.5	8 38.1	6 31.6	52 24.8	
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	26 21.8	11 28.9	6 46.2	4 19.0	4 21.1	51 24.3	
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	24 20.2	10 26.3	2 15.4	4 19.0	6 31.6	46 21.9	
自社製品に関連する「診療ガイドライン」を使いこなす	21 17.6	11 28.9	5 38.5	4 19.0	4 21.1	45 21.4	
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	18 15.1	6 15.8	7 53.8	8 38.1	2 10.5	41 19.5	
「自社の目指すMR像」又は「自社MRの行動規範」を策定	17 14.3	10 26.3	5 38.5	2 9.5	3 15.8	37 17.6	
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	17 14.3	7 18.4	2 15.4	4 19.0	3 15.8	33 15.7	
一斉テストや研修前後の知識確認テストを行う	20 16.8	3 7.9	1 7.7	2 9.5	1 5.3	27 12.9	
その他	-	-	1 7.7	-	-	1 0.5	
無回答	11 9.2	7 18.4	1 7.7	3 14.3	5 26.3	27 12.9	

## 1. MR 継続教育ガイドラインの活用

「パイプであり教科書でもある」という位置づけだが、内容全てを全MRに移植することは無理 教育研修の場で機会を設けて講習を行って、浸透度を高めたいと思っている
「製品研修の学習項目と到達目標」「PMS研修の学習項目と到達目標」を参考に自己チェック等を行い、レベルアップを図りたい
ガイドラインの資料のフォーマットを使用しているが、今後も継続していく 同行の担当者にチェックシートを用いて、同行担当者の教育を行う
より効果的な研修に結びつける為に実施活動につながる継続教育とする工夫に取り組む(継続教育関連部門と研修実施マネージャーとのより詳細な事前打合せ等) アウトプット研修における評価方法(パフォーマンステスト)の検討
記載内容を反映したカリキュラムをすでに大部分で実施しており、必要に応じて見直しを行っていく 教育資料の作成に際して、インストラクショナルデザイン理論をとり入れた より学習意欲が高まる資料作成を心がけたい
教育研修関係者が継続教育の企画・立案にあたって積極的に活用する MRの行動、自己研鑽の目標設定や自己学習に活用させる
教育研修計画書(雛型)を参考に、研修担当者は研修テーマ毎に確実に作成できるようにしたい 製品研修の学習項目と到達目標を参考に、自社製品についての研修を見直したい
継続教育の企画の手引き 教育資料の作成の際の考参資料 全社一斉テストの内容への反映
参加型研修を増やし、課題発見解決型人材を養成
半年に1回程度(1回60分)、MR継続教育GL(ガイドライン)解説を加える
1.「MRのあるべき姿」を教材に自社のMR像を自覚させる 2.PMS研修事例(ロールプレイ)の形式で、ロールプレイを実施する
2年ごとに再確認しながら活用する
CSO事業社として、企業へのCMRに対し、企業の研修責任者と密に連絡を取り、MRの教育を両社にて充実させ、より良いMRを育成し、MR自身にMRのあるべき姿を理解させたいと思います
e-ラーニングで取り上げ、MRの継続教育に対する認識と自覚を高める
GIO, SBO作成時と評価項目作成時に参考にし、ロープレ、プレゼンのチェックシートを自社なりにアレンジし使用する
HPを見る機会を作るため、仕事の効率化を図ることが先決! 突発的なことが多く手が回らない
MRに向けたトレーニングの際に、どのようなデザインで実施していくのか、教材をいかに作成するかで教科書として、適宜参考にしていく
MRのあるべき姿を明確にし、その姿に沿った研修を実施するのに活用する
MRの学習意欲を高めるために、教育資料の作成時には、ガニエの9教授事象をベースに作成実践できるよう活用し、研修の評価には、カークパトリックの4段階評価モデルを活用し、研修の質の改善を重ねたい
MRの社会的使命や倫理観を意識した行動をすることは非常大切なことだと考えている 2012年度も前年同様で売り上げ向上を念頭から外して、どの治療法が目の前の患者さんの症状緩和に一番効果的か?の観点から最適な情報提供活動を心がけられるような研修講義にした 今年もガイドラインの内容を使って、症状によっては他社の薬剤を推奨できるくらいの倫理観で行動できるよう育成していきたいと考えている その一人の患者さんのために…! が今年のスローガンである
MRの役割の再認識徹底を図る
MR継続教育ガイドラインは、医薬研修部内の勉強会で読み合わせを実施していた この一年はインストラクター研修など研修担当者全員が受講し、考え方やスキルの実践を繰り返しおこなっている 今年度は、IDの研修も社内でも実践予定なのでガイドラインをサブテキストとして医薬研修部内の勉強会にも活用していく
MR継続教育ガイドラインを研修担当者に意識させ、参考にし、自社にあった研修を実施していく
MR継続教育の基本として活用しているが、全ての内容についてはまだ活用できていない部分もある為、さらに内容を充実させていきたい
MR継続教育の実施計画を立てる際に活用
MR継続教育実施計画として内容を活用する
MR自身にも、教育の目的を理解してもらうために活用したい
MR制度について再確認させる意味で、研修の中に取り組み、今の学習の意義を理解させる
PMS研修のロールプレイングをガイドラインに基づいて実施していく
アウトプット教育が弱いので、アウトプットの課題を出した際の手法や、フィードバックシート作成時の参考にする
インストラクター間での共通認識となるように、インストラクター研修に使用する
ガイドラインで紹介されている内容を参考にし、取り込み可能で有用と考える方法を検討したい
ガイドラインに沿い、実施できる部分を明確にし、出来ることから取り組んでいきたい
ガイドラインに沿った研修をできるだけ行いたいと考え、創意・工夫を行なっている
ガイドラインに基づき、自社の教育システムや製品に合わせた研修計画を作成したいと考えます 特に学術知識の他に情報提供の質の向上、スキルの向上についても見直しをしたい
ガイドラインに準拠し、継続教育を実施している
ガイドラインに即した形が良いが、医科が主であるため、若干異和感の部分があり、むずかしい課題である
ガイドラインの「参加型研修の技法と留意点」を参考に、双方向・参加型研修の企画・実施を行いたい
ガイドラインを活用し、継続教育の見直し、年度ごとの評価を確認していく
ガイドラインを継続教育やOJT等で活用し、MRの資質の向上に役立てたい
ガイドラインを参考に出来るだけ継続教育の質を高めていきたい
カリキュラムを構築していく際の参考とする

グループ討議、体験発表でモチベーションを高めたい
このガイドラインを踏まえ自社の継続教育、導入教育の指標にしていきたい また、提示していただいている資料を自社にあわせ活用していきたい
これまでと同様、継続教育の計画・実施に際し、積極的に活用したい
スキル研修を計画する際のヒントに活用させていただいている
すでに教育設計を進める上では、部分的に共有化して取り組んでいる 研修部内のものには周知はさせているが、部外者で継続教育に協力いただける部署までは徹底されていない MRの理解促進のためには様々な研修手法やツールの活用が重要になるため、参考にしている
チェックシートで確認しながら実施したいと思います 昨年より参考にしながら活用している
チェックシートの活用 常に教育に用いる基本様式として利用し、MR教育に対し、一定の方向性を持たせる
チェックシートの活用等を継続
ディベート演習の進め方は、今後の参考にし集合教育にとり入れたい
トップマネジメントの継続教育への理解を深め、長期的な教育計画を共有できる環境を作る
トレーナーへの共有とツールの活用
ナレッジマネジメントを活用してみたい
バランスのとれた偏りのない継続教育となるよう今後も羅針盤として行きたい
プレゼンテーションのチェックシート等は活用しているが、到達目標については、まだ活用できていないので、活用していく
マネージャークラスの継続教育の理解を深める為に活用したい
マネージャー教育に取り入れていきたい マネージャーが研修を担うことがあるので、その時に何をすればよいかのヒントになると考える
より現場ニーズに即し、活用性が高い継続研修内容を立案するためのミーティングにおいて、教育担当者全員の、目標を達成するための考えと方向性を効率よく統一するために活用する
より効果的な研修を実施するための研修計画やプログラム作成の参考にする
ロープレ・グループ学習の方法など参考にしている チェックシートまで用意されているの助かる
ロープレの際に活用
ロールプレイング、プレゼンテーションチェックリストを参考にしている
以前から、よく拝読している 研修計画を立てるときなど、こちらで作成した研修が偏りが無いか、また、もっといい方法や注意すべき点がないかなどを確認するのに活用している
医療関係者との信頼関係を築く意味で、ダイアログを取り入れる研修に取り組んでいくための参考としたいと考えている
医療現場で求められるMRの育成に向け、研修プログラムの策定や指導の参考としている
会議等での読み合わせ
会社上層部へ研修の重要性理解に活用
各MRに内容を把握、浸透させ、各自目標設定を行う 基本的な事項においては徹底した理解を促し、応用に関してはメリハリをつけた教育を進め、活用していきたい
各科目について、弊会内での教育との相関をはかりつつ、設定する参考にしたいと思う
各種のチェックシートを活用し、学習項目別の到達目標等を参考に教育内容を充実させていく
各担当インストラクターへ研修の一般目標と行動目標を明確にしゴールを設定させる
関係各位での共有化及びMRへのフィードバック
基本ワークショップ型の研修が多いので、グループ学習やディベート演習の進め方を参考に工夫したい
既に役立っています
規定を逸脱せずMRの資質の維持・向上
記載されている事例を参考に研修内容に取り入れる
教育カリキュラム作成の参考にしている
教育の企画、立案の手引として 又、適正使用促進に対する情報取得と提供内容の基本的概念を認識させるために
教育研修に対してしっかりとした組織体制が整備されていないため、全てをガイドラインを参照に実施することは難しいが、利用可能な部分(「ゴールの設定」にある「先にテストを作成する」を試してみたところうまくいった)から参考にしていきたい
教育研修の計画から実施までの手本として活用していきたい
教育研修担当者への研修等においてガイドラインの内容を再確認し、今後の継続教育がより充実したものになるようにしていきたい またチェックシートについても自社に合った内容にアレンジするなど、さらに内容を深いものにして活用できるよう検討していきたい
教育研修担当者全員に、最新の教育理論と具体的な研修手法の共有化を図ることに活用する
教育担当者の教育に対する意識を継続させるため、再度共有する 他の部門や支店の管理者に提示し、教育の方法を再検討してもらう
教育内容の原理原則とする
教育内容の立案、資料作成時に活用したい
継続教育のテーマ/プログラムを計画する際の指針として利用している
継続教育の位置づけや重要性をMRに理解させるために活用したい

継続教育の企画・立案にあたっての手引としたい
継続教育の企画・立案の手引きとして活用 資料のチェックシートなどを活用していきたい
継続教育の企画等の際に活用し、より内容の充実した研修を行って行く所存です
継続教育の基本書として教育研修担当者全員で共有し、新たな研修やアセスメントを企画する際の参考資料とする
継続教育の立案、研修資料の作成に活用 ロールプレイング、プレゼンチェックシートを自社でアレンジして活用
継続教育の立案にあたり、現場とのミスマッチが起こらないよう、現場のニーズに合わせたGIO及びSBOを定めて研修計画を策定し、集合教育と個人学習を効果的に組み合わせて継続研修を実施していく方針 目標設定についてはガイドラインの資料をベースに当社の研修方針を加味して作成 研修計画の策定にあたっては、ガイドラインにおける個人学習及び参加型研修、ロールプレイングの留意点を重視し、自ら学び行動するMRの育成を目指す
継続教育や集合研修において、実施内容や運用方法として取り入れている
継続教育計画を立案する際に活用している
継続教育計画作成時に内容をチェックする
継続研修に関係する講師全員の意識統一を行うためのバイブルとしてあつかっている
継続研修のコンテンツ作成、内容に反映させる
継続研修の企画・立案ならびに実施において、引き続き手引書として活用している
継続研修実施担当者には渡して活用してもらっている 特にディベートの実施を最近は多く取り入れている 社内認定制度もすでに社内では一般化してきており、今後はMR自ら考え自ら行動する姿勢をどう育むか その点で、ガイドラインから更にはいいヒントをもらえないか考えていく
計画策定の際の手引きとして活用します
計画申請の前に読み込んでおく
検討していない
研修カリキュラム作成時に参考資料として活用
研修ゴールの設定(3章)、役割(6章)、評価(7章)の内容を組織の業務手順書に盛り込む
研修プログラム立案時の参考とし、他社に遅れることのない様に活用する
研修を企画、見直すなどの機会に継続教育ガイドラインに立ち返り、参考にしたい
研修を自社基準のみにかたよりがちになりそうなお際、MR教育の基本方針を確認するために使用 たま、経験の浅いMRに対してはガイドラインに書かれる評価ポイントを参考にコーチングをおこなう
研修企画担当者だけでなく教材を作成するプロダクトマネージャーや研修実施者である支店学術にも考え方を浸透させるためのツールとして活用する また到達目標の具体例やチェックシートなどを有効に活用し、教材作成に反映させたい
研修計画を立てる際の参考に活用したいと考えます 特に、学習項目と到達目標の項目をチェックし、現在の研修プログラムの見直しを図りたい
研修時の学習方法の選択・評価基準のなかに組み入れていきたい 従来の方法を再考するさいの資料としても活用したい
研修担当者が継続して内容を確認している
研修方針の策定に活用予定
研修方法を決定するために研修形態(個人学習、集合教育、組合せ学習)を検討する際や教育資料を作成する際の参考資料として使用したい
研修要綱に従い、教育を行っている
現状分析等に活用したい
個々のMRの特徴を生かしながら意識のバラつきを少なくすること、レベルが偏らないように指導する
講義で繰り返し紹介して行く
今まで参考としてきたが、引き続き継続研修の充実のため試用していく
今まで通り活用していきたい
今後の継続教育研修を中心とした研修計画に活かす 特に現在の研修で不足していると思われるグループ討議や事例研究などを参考として取り入れていきたい
今後も導入教育・継続教育で新しい研修やグループワーク等を始める時に利用していく
今年度に実際のMRの継続研修で内容を実施する予定
最近、継続教育担当者(インストラクター)になった者も多いので、MR継続教育ガイドラインをしっかりと読んでいない者もいる 全員が内容を十分に理解し、継続研修に役立てていくつもりである
資料を参考にして個々のMR評価に使用したい
資料一覧に掲載されているチェックリストを活用して研修を実施したい
資料一覧のチェックシート等を参考に、自社研修用のチェックシートを作成する
自社が行っている継続教育の効果を評価する際にガイドラインを参考にする
自社で考える継続教育の指針、方法等に関して、自社が目指すMR育成に向けて参考できる部分を活用し、自社の研修ガイドラインの作成を目指す

自社の継続教育のプログラムを評価し各カリキュラムを見直して行きたい また、各MRに対して研修計画、到達目標、方法等を明確にし実施して行くプロセスの管理に使用していきたい 参考資料を活用する事により、MRの教育知識、倫理レベルを上げて行きたい
自社の目指すMR像実現のため、教育研修カリキュラム作成の参考とする
自社継続教育の指針とする
社内で一定の手法が確立しているので、参考情報として教育研修担当者に提示する
社内で実施する継続研修に反映させていきたい
社内の研修内容で不足している部分について活用予定です
取り入れていきたい
十分に活用している FLMも意識はしているが、徹底はされていない
上級MR等、よりレベルの高いMR養成に活用したい
上司同行の際のチェックリストを活用し、評価を明確にする
常にMRに認識させる様、研修で定期的に内容をおりこんでいく
新任インストラクターに対する社内での養成に活用する 継続研修の内容見直しの際に、方法などを参考にする
新任トレーナーには、継続教育の重要参考書として学習に使用する トレーナー全体で主要内容について定期的に確認する
新任トレーナーにもガイドラインの内容を理解してもらい、基本的な流れに沿った研修の組み立てを共有する 資料を参考にして自社のチェックシートを充実させる ガイドラインをベースにして導入教育チームと継続教育チームの情報共有を図り、導入教育と継続教育に連続性を持たせた設計にする
新任の継続教育担当者に対して、MR教育の企画・立案の際の参考資料として活用する
製品研修の学習項目と到達目標を研修内容の構想を練る時に確認する ロールプレイングやプレゼンテーションの実施方法や評価方法の参考にする
製薬企業のMR研修担当として、理想像として参考にしている ただ、現状、研修担当者が1名のみで全ての研修関連業務を実施していることから、スタッフの多い大手製薬企業のようにガイドラインの全てを網羅して研修を実施することは現実的に困難と考えている
製薬企業の研修トレーナー向けに、インストラクションデザイン理論を取り入れ、非常に良くまとめられており、研修設計、実施中、実施後のトレーナーの「自己セルフチェック」として活用している また、付録資料は、弊社用にアレンジして使っている
積極的な活用 活用方法の工夫
責任者、管理者にとっては、研修要綱の確認ができるため研修をとどこおりなく進めるためにしっかりとガイドラインに沿って、すすめていきたい
大いに参考にして、自社プログラムに反映していく
体制を整備している最中ですので、計画書や資料フォーマットを作成する際の参考として活用している
第4章研修方法の決定を参照して組合せ学習を増やすことを検討し、第5章教育資料の作成を参考にしてMRが理解しやすい教育資料を作るようにする
担当者不在のため予定がない
当社MRのレベルに応じて、活用すべき内容については積極的に活用していきたい
当社では個人学習を積極的に取り入れていないが、本ガイドラインの留意点等を基に個人学習にも今後反映し進めていきたい
当社の製品攻勢に合わせて、カリキュラムの作成、目標の作成と、それらの進捗度合を確認するためのチェックリストとして利用、活用している
導入教育および継続教育の研修の基本方針の策定および各研修目標の設定の際に、ガイドラインに則った内容か否か、また「MRのあるべき姿」に繋がるものになっているか否か確認している
導入教育研修、継続教育研修にあたり、インストラクター、営業所課長のガイドラインとして使用する
導入研修や社内試験、継続研修に取り入れていきたい
特にチェックシートの部分をカスタマイズして、自社の製品・方針に合うよう、現在自社で使用しているチェックシートを改良していきたい
内容変更の都度、研修時に説明する
半期ごとの振り返りと、新たな取り組みの設定時に、確認する
弊社で取り組んでいる内容が、このガイドラインを満たしているのか、検証の参考にしている
毎月の継続研修プログラムを検討する会議や現場で行う教育のプログラムを立案する際に、1つの指針として内容を共有したうえで検討する機会を持つ
要綱に準じた研修体系を構築していくためにガイドラインを活用する
要点を社内でも共有し、広く社員に浸透させる

## 2. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望など

「パイプルであり教科書でもある」という位置づけですが、内容全てを全MRに移植することは無理である 教育研修の場で機会を設けて講習を行っているが、「我々の主目的は月々の予算達成だ」という認識が根強く、苦慮している
チェックシートや資料編の充実を図ってほしい
もう少し、具体例を掲載していただければと思います
継続教育とは、MRとして必要な資質を維持・向上させる教育研修であり、生涯にわたる教育研修と位置づけられているが各製薬企業の規模や主力領域等が異なることから、本ガイドラインを活用することで、企業の状況にあった教育研修の立案ができると思われる
eラーニングや個人学習の方法についても明記してほしい
GLに則った指導を速やかに実施したいと考えます
MR教育と生涯教育と捉え、具体的にPDCAが示されており非常に有用なガイドラインと感じた
MR継続教育の基本である為、さらなる活用を考えていきたい
MR資格(当社では4年前68%→現在99%保有)ですが、MR資格がないと宣伝訪問できない施設は全国にいくつ位あるのでしょうか？ もっと、そのような方針の先が増えてくれることを期待しています 職業として、あって当たり前ということを不合格者にも理解させたいし、せめて、生命関連企業としての自負(合格)も感じて欲しいところです
イラストや写真、図を多用し、わかりやすい内容にして頂ければと考えます
ガイドラインに基づいた標準的継続教育プログラムや具体的テーマなどの事例の紹介やMRの倫理などの研修用の教材など実際に研修に利用できるツールの提供を望みます
ガイドラインを活用した研修例を紹介していただきたい
ガイドラインを独立した冊子とし、他社の具体例なども盛り込んで欲しい
ガイドラインを目標に進めて行くことにしています
コンテンツ作成、今後の研修の指標となる
すぐ用いれるシートが多く参考になります
たいへん参考になります
チェックシートは導入教育においても使っており、各自の意識づけのためにも良いと思います
チェックシートをPDFでなく、ワード等で活用できれば助かる
ディベート演習なども、取り入れていきたいと思います
できれば領域別(例:癌領域と外科領域、など)にガイドラインがあれば良い 理由:癌領域などは求められる知識やレベル、患者対応などが他の領域と全く異なる
まとめられており、使いやすいです
もっと詳細なガイドラインにバージョンアップしてほしい 成人学習一般において参考となるようなガイドラインになれば、MRセンターやMRの知名度や信頼性のアップにも繋がる
よくまとまっていると思います
より実務的な内容を希望します
わかりやすい記載で特に問題はありません
基本的な内容がくまなくまとめられており、弊社のトレーニングも、結局のところ、このガイドラインに沿って行われているものと感じている
技能研修の「実施上の留意点」は研修を行う上で非常に参考になった
教育研修の要点がまとめられており活用しています 最新の教育設計の観点から内容をブラッシュアップしていただきたいと思います
具体事例集を追加してほしい
具体的で広範囲、教育設計の観点から作成されているのが良く、手引書とするのに相応しい
具体的なパワーポイントの資料を作成して欲しい 倫理・概論についてはメーカー間での差異は少なく思われます
具体的な課題例示と効果的なアドバイス例
具体的な研修プランや指導のポイントなど、より実践的でイメージしやすいものにしていただけると幸いです
具体的な研修方法、ロールプレイングの事例を入れてほしい フォーマットを電子媒体でいただくと有り難い
継続教育で紹介できるようなパワーポイント等の資料を提供して頂ければ活用しやすい
研修の実施方法の例を提示していただきたい 継続教育の専属者が1年前まで不在だったため、効果的な研修を実施するための方法を早急に高める必要がある
研修の方法論について明確に紹介されていて参考になる できれば研修の具体的事例等を参考として記載していただくとよりわかりやすいと感じた
研修効果の測定において、会社への利益やROIを求められる企業も増加しているようです 事例を交えて具体的な測定方法の解説を追加いただくと、参考にしやすいと考えています
研修手法のバリエーションが多いと思われる大手企業の実例紹介など掲載いただきたい
研修到達ポイント等の基準がわかりやすく良いと思います
現在、継続教育においては、個人学習は取り入れておりません 今後、より効果的に知識を定着させるには個人学習を取り入れていく事が必要と考えております MR継続教育ガイドラインに沿った、新たな継続教育プログラムを作成していきたいと考えております
現在のものも良いのですが、毎年行っているため、バリエーションがあると有り難いです

現状はガイドラインにそって研修を組み立て実施し評価するサイクルを実施している。また研修も集合研修、個人学習、参加型研修などを組み合わせも行っている。リソースの問題やビジネスの特徴もありますが上記サイクルを継続して回せないのが悩みである。継続できるようなシステムや仕組みづくりを確立したい
個人学習なども取り入れた総合型の学習にしたいと考え取り組んでいます、なかなかガイドライン通りの実施が難しいのが現状です
更に理解を深める為に関係者で意見感想を共有する。
項目ごと参考にし、現在作成中である。具体的な研修評価(成果鑑定)等のアイデアがあればアドバイスが欲しい。
今後、細分化なども加速していく中、研修を実施するにあたり、より具体的な内容が求められる。
最近の状況を踏まえた参考資料などを増やして頂ければ幸いです。
昨年、弊社はスローガンを継続して「Patient Centricity」「Patient at the HEART」としています。基本的にはガイドラインにあるMRの本来あるべき姿が着実に実施できれば、自ずと「患者さんのことを中心にしたMR活動」が意識して出来ると思います。「倫理」の時間などに記載内容を取り入れて活用したいと考えます。
参考となる事例(資料)をもっと紹介してほしい
参考にしています。
資料部分で研修の確認を行うためのチェックシートの様式を充実させてほしい。
資料編の充実を図ってほしい。
重要な数字を赤色にし、二色刷りにしていただけませんか？
全トレーナーの底上げを目的として、1. Indexを作成し、トレーナーとして必須のキーワードを共有する。2. 付録資料をファイル化し、各社でアレンジし易いように配布する。3. 管理者更新時の試験範囲にする。
全体を通して、わかりやすく作成されており、また、資料として、実技評価等の具体的なチェックリスト等も示されており、大変参考になります。今後もさらなるMRの資質向上のために必要な教育について、具体例、教育方法等を示していただければ幸いです。よろしくお願ひ申し上げます。
追加冊子として、継続教育の実例(特に技能教育や成果の検証方法など)に関する冊子を作成して欲しい。
提供のあったガイドラインを弊社でも利用できるものから応用したい。
当社では目指すべきMR像を明確にして、会社の方針に合致したコンピテンシーモデルをバージョンアップし、MRのOJTと評価に活用している。また、目指すべきMR像に効果的に近付けるための研修計画、プログラム設定、運営、評価を実施し方向性が反れないかを確認するためにガイドラインを活用している。各社様がガイドラインを活用することで継続教育の方向性が統一されていることにつながり業界全体としての資質向上に寄与するのではないかと考える。引き続きセンターミーティング等で実例報告や意見交換を要望致します。
導入研修・継続研修の参考にさせていただき大変役立っています。
内容が具体的であり研修計画を練る際に参考になります。
内容が非常にわかり易く、継続教育の実践に活用しています。
内容としてはよくまとまっていて、実践的に活用しやすい
難かしいと思いますが、成功事例や活用事例を共有していただきたい。
年代・経験年数ごとの数値がわかる様な集計が見たい。
非常に読みやすく、わかり易い内容となっており大変助かっています。
分かり易いので、現状としては特に要望はございません。検証方法(評価方法)も記載されておりますので、参考にさせて頂いております。
弊社のようなMRが少ない企業にとりまして本ガイドラインは弊社MRの実態とそぐわない面がありますが、継続教育を行う上で参考にしたいと思います。
本内容をMRが学ぶためのビデオ、もしくはパワーポイントで説明出来る資料が欲しい。
理想像としてよく理解できる。
倫理や概論等の事例等の教材を付録でつけていただければ助かります。