

1. MR継続教育ガイドラインの今後の活用について

「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」を参考に自己目標を設定させ、レベルアップを図りたい。
4月から日本血液製剤機構として企業理念に沿いながら新しい研修体系を構築していくために参考にしていきたい。研修のゴールをしっかりと設定し、評価に活用していきたい。
CSO企業の立場からは、CMRとしての責任のある行動規範に最中力をさせるために、ガイドラインに準じた継続教育を行う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する。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。
MRが医療の一端を担う役割であることは益々高まっている。先端医療(手術とか)と薬物治療の組合せ、適正使用確認と推進に大事な役割を持っているので、要綱解説書の趣旨を見逃がさないようにして参ります。
MRが自ら学び考えられる教育を実践するために、教育資材の作成時にはガニエの9教授事象をベースに研修内容を検討し理論と実践の両面から学習を支援できる教材を構成していきたいと考えます。
MRのあるべき姿(医療の一翼を担うべく)の方向性として利用。企業理念を考え、共通項を検索。
MRのあるべき姿の研修を行い、弊社のMR像を理解させる。PMS研修事例を用いてロールプレイを実施する
MRのレベルを向上させるために、特に評価方法の部分を現状の研修手法に反映させていく事を考えている。
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を基本として企業理念に基づいた自社MRのあるべき姿、を具体化するための方策として、弊社実状に則した内容を精査し、教育研修の目標、対象、内容などに応じて効果的に実施してゆきます。
MRの更なる資質向上のために、時流の変化をみつつ、活用したい。
MR継続教育で実施しているトレーニングは、概ねMR教育ガイドラインと項目が一致しているため、今後はディベート等今まで実施経験のないトレーニングが必要となった際に方法等を参考とした
MR自身やMR教育担当者の資質向上のために、多めに活用させていただきたい。教育が一方向的な講義に偏らないようにしたり、偏った教育内容にならないよう教育ガイドラインを活用して、企画・立案したい。
MR導入教育に関するトレーナー自身が、基本的に理解しておくべき項目、研修プログラムを検討する際の参考資料として活用したい。
MR認定制度の下で実施される継続教育研修の必要性について、社内関係者全員が共通な理解を持てるようにするための資料として活用する。
インストラクターに改めて再識させる。
インストラクターのファシリテーターとしての役割について重要視していきたい。
インストラクター間で共有し効果的な研修資材作成の手引きとします。
インストラクター全員にガイドラインの位置づけと活用方法を浸透させる。
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、活用している。
ガイドラインに沿った研修方法を工夫する。
ガイドラインに記載のあるように、「自社MRの目指す姿」を定め、そのビジョンに則した「教育方針」を策定しました。当社の人材育成プログラムにおける目標・マニフェスト・そして実際の対策(研修)を明記し、研修実施者・受講者双方に共通認識となるよう営業本部内に発信しています。今後、この「あるべき姿・教育方針」に沿った育成プログラムへカスタマイズ及び立案していく予定です。本年度より新人配属時に上司同行時の指導ポイントを参考に、自社の状況に合わせた「育成シート(仮)」を作成し、新人育成における一定の目安を提示する予定です。
ガイドラインに準じたトレーニングを行っていきたい。
ガイドラインの研修方法にのっとった研修を心がけており、継続していく。
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。
ガイドラインを参考に「MRの行動規範」を作成充実させていきたい。
カリキュラムを組み立てる際に参考とする。
このガイドラインを踏まえ自社の継続教育・導入研修の指標にしていきたい。
コントラクトMRとして担当製品領域に留まらず、多くの領域の専門性を高めるとともに、医療制度・診療報酬・医療経営等の知識を習得させ、多種多様な製薬企業のニーズに答えられるMRを育成する。上記コンピテンシーモデルのプラグラムを充実していく。
すでに活用している。報告書やチェックシートなどを参考に自社用アレンジして使用し、研修方法についても計画策定時に参考にしている。今後も同様に活用していく予定。
すでに役立てています
すべての教育の基本と考え社長からMRまで理解してもらい企業理念とMRのあるべき姿を融合させる
チェックシートの活用等を継続する。
トレーナーが原点とすべきIDに則した研修内容になる様に工夫することを常に意識する。
トレーナーの一方通行の研修ではなく、受講者の参加型研修を実施したい。
トレーナー間で再度読み合わせをする。
プレゼンテーション・チェックシート、ロールプレイング・チェックシート等を使用し、実践的なMRの育成に活用していきたい。
プレゼンやロープレなどのアウトプットについて訓練計画や反省に活用し、より良い訓練を目指していく。
まずは、すり合せが必要である。
マニュアルとして研修内容を考える際に参考にします。
「MRの役割＝営業成績を上げること」との認識が大勢を占めています。教育時間中も平気で得意先様との電話応対をしています。そのような認識変更の徹底を図るためにこの要綱を使いたいのですが、説得力がありません。「営業のための時間を削られ、販売機会が損失した＝ノルマ達成できなかったのは教育時間のせいだ」とかといって「じゃあ日曜日に教育の時間を設けましょう」は、拒否されます。

マネージャークラスに読む機会を提供しfeedbackを得て、今後のMR教育への参考としたい。
マネージャーの管理能力向上のため継続研修の考え方、実施方法の徹底を行う。またMRにもなぜ継続研修が必要かを繰り返し刷り込むことにより、MRのモラルアップ、モチベーションアップにつなげていく。
マネージャー同行、実地研修
マネージャー同行指導のポイントの確認、実地研修報告書の作成
マンネリ化した教育研修内容をガイドラインを改めて参考にすることによって、MRにとっても新鮮かつ短時間で充実した研修にできるよう工夫していきたい。また、評価についてもチェックシートなどを参考に自社に合った内容でMRのスキルアップにつながるような方法を模索していきたい。
より効果的な研修を実施するための計画立案やプログラム作成の参考にする。
より有効で、営業から好まれる研修プログラムを行うための参考、チェックリストとして活用する
ロープレの際に活用。
ロールプレイ、プレゼンテーション、ディベート等、アウトプット研修全般の指針とする。
ロールプレイやプレゼンテーションについてガイドラインや資料を参考に実施する。
ロールプレイングのチェックシート等を自社の専門性や実状に合わせて活用する。
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ます。
一つの研修を実施するにあたり、講師と受講生のベクトルをあわせるため、研修の目標を明確化させる。また、得た知識を現場に活用できるようにアウトプットを含めた研修を行う。
営業統括部門と連携して研修を行うにあたり、分担や進め方など計画を立てる際のモデルとして使用する。
階層別MR研修を実施しているが、その研修時に実施する。
各チェックシートを自社に合致するものに変更し、継続教育のスキル研修の際に自己評価と他社評価をさせる。相互チェックをすることで気づきを与えたい。
各研修のテーマや構成の立案ならびに実施において、とても参考になる部分が多く、引き続き手引書として活用させていただいています。また、各部署から相談があった場合、どのようなテーマが適しているか提案する際の参考とさせていただいています。
各種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。
患者さんを中心にした、疾病を基に研修プログラムを作成していきたいと思います。医療現場で、症例を基に話せるMR教育を目指していくプログラム作成と院内ルール、マナー(特に、人に対する思いやり、人を大切に)プログラム作成に心掛けていきたいと思います。
基本が明示されており、ベースラインとして計画、実行させて頂いています。
希少疾患の治療薬のため教育のプロセス、資材が製材により異なっていた部分を本ガイドラインに則り標準化してレベルを上げていきたい。
机上の研修が医療現場でどの様に反映しているかをマネージャー同行指導ポイントを活用し、浸透させたい
技能研修におけるロールプレイ、プレゼンテーションはガイドラインを参考に取り入れている。今後は参加型研修のグループ討議などを取り入れた継続教育の仕組みを検討中。
教えない教育を目指し、自分で考え、自分で確かめる習慣を、自己のあるべきMR像設定により付けさせて行きたい。
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。
教育の計画を立てる際に記載されている項目がすべて達成できるか確認する。プレゼンテーション、ロールプレイの評価をする際活用する。
教育研修、MR資質向上に有効活用して参ります。
教育研修におけるのべールとなる資料と位置付けている。ガイドラインに沿ったかたちで検収書進めていく。
教育研修の計画・立案、成果の検証のチェックに各項を段階的に活用していきます。
教育研修は、自社製品の販売を念頭に行っている。これが時として、弊社として偏った研修になる事を心配している。(主力製品が抗菌剤と糖尿病薬に限定されているため。)そのため、業界のスタンダードとしてガイドラインに記載されているチェックシートを、今後大いに活用する予定である。
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。
教育研修関係者の継続教育の企画、立案に活用する。
教育研修関係者間でMR継続教育ガイドラインの勉強会を実施し、手引書として活用しています。特に、各研修におけるゴール設定を明確にするよう心掛けています。また、各チェックシートを自社向けにカスタマイズし活用しています。
教育研修計画を考える際に活用。
教育研修責任・管理者が中心となり、ガイドラインにそった教育を現場のMRの意見を取り入れて実施する。
教育研修責任者、管理者の継続教育の企画・立案に活用する。マネージャーの能力開発ガイドブックとしてMRの育成に役立てる。MR自身の行動(倫理観、スキルレベル)を振り返る手引書として役立てる。
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。
教育研修内容を再確認しながら、ガイドラインを活用している。
教育資材の作成の際に、ガイドラインの事例を参考にしたい。
継続教育、導入計画の策定時、指針として今後も活用させて頂きます。
継続教育だけでなく、導入教育にも応用できるため、必要に応じて参考にしたい。
継続教育ではコンテンツが画一的になるため、営業所長および支店学術課員から個別指導をしてもらいたい。これを推進するために、MR継続教育ガイドラインから該当する内容を抜粋して営業所長および支店学術課員に継続教育とは別に自主的な勉強会を設けるよう促している。しかし、現実には徹底していない。今後の活用としては、「ガイドライン活用により研修成果が上がったコンピテンシーを配信する」「全営業所に普及するまでは、教育研修部インストラクターを可能な限り営業所へ派遣する」「営業マネージャーの人材育成研修を企画し、このガイドラインが営業所全体のレベルアップに有効な指図書になることを理解させる」

継続教育について、社内MRの要望に答えたプログラムに偏ることを防ぎ、業界標準の把握や達成項目の一部として参考にしていきたい。
継続教育のプログラム立案や研修内容を検討する際の指標として活用したい。また、ガイドラインの内容を実現するために必要なインストラクターの養成の指針としても利用できると考えています。
継続教育の位置づけおよび重要性をMRに理解させるために活用したい。
継続教育の意味合いや目指すべき方向、方法論について、トレーナーだけでなく、研修講師となる社内の関連部署に対しても理解を深めていきたい。
継続教育の企画・立案のための手引きとして、また育成プランのステップを構築する際の教育資料として活用していきたい。
継続教育の企画運営に必要な要綱確認に活用
継続教育の企画立案を行うときに活用する。
継続教育の原理原則として活用する。
継続教育の効果を評価するために活用する。
継続教育の手引書として活用を継続する。MRが少数であるため教育研修内でも、ガイドラインの活用について理解を深めたい。
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です。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して参ります。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、ロールプレイの留意点を重視し、自ら学び行動するMRの育成を目指します。
継続教育の立案やディスカッション、プレゼンテーションの研修に活用する。
継続教育や製品研修の企画立案、社内関係者への説明等に利用。
継続教育を実施する際の基本的な手引書として、研修計画やプログラム作成時に参考にしていきます。
継続教育計画 立案のため
継続教育研修計画書作成時に参考にする。
継続教育策定のための基本として用いる。
継続教育資料を作成する際の指針に活用する。
継続教育実施の基本的な指針として、全面的に活用していく。
継続教育担当者にとって、継続教育の企画・立案の手引書となり、所課長においては、日常、特にOJTで活用するよう指導する。MRにおいては、各学習・研修項目の到達目標をクリアにさせることが重要かつモチベーションとなる。このことが具体的に記載されているガイドラインは、利用価値が高い。
継続研修に反映させる。
継続研修のコンテンツに反映させるだけでなく、弊社なりの解釈を加え実施していく。
継続研修のプログラム作成時に参考にさせていただく
継続研修の計画、立案の参考資料として活用していきたい。
継続研修の時間を使用し、ガイドラインの再読を促し、再認識の徹底を図る。
検討中
研修に対するトップマネジメントから数多くのオーダーが来る中で、その際にまず立ち返る原点として参考にします。
研修の設計から評価までの概要がまとめられているため、このガイドラインを骨子とし、肉付けしながら研修のプラン策定・実施に役立てたい。
研修の評価時に、4段階評価モデルやチェックシートを活用し、教育の質の改善に活用する。
研修プラン立案の際に、視点や実施内容の抜け漏れがないように確認として活用します。
研修プログラムのデザインをするうえでの参考とする
研修を実施する上での手引き書として活用できればと思っています。
研修開発時のロードマップとして使用していきます。
研修計画の策定にあたり、十分な計画となっているか、デザインとして成果が測れるものであるかを検討するために参考とさせていただく予定である。
研修成果の評価に利用したい
研修担当者の自己点検として。管理職の部下指導のハンドブックとして。
研修要綱に従い、教育を行う。
現在、MRが知識とスキルを効果的に身に着けるための研修を構築する上で、研修にかかわるスタッフ全員に配布し、読み合わせを行った上で、研修を行うようにしています。研修においては、社内独自に行っておりますが、基本的な考えを共有するという意味において、非常に有意義であると感じています。今後の活用方法としては、各クライアント(派遣先製薬企業)により、MRに求めるニーズが異なるという課題を解決するため、本年度は、各クライアント企業毎に、その中で求められる知識・スキルレベルに見合ったものにカスタマイズしていくというのが、本年度の弊社の目標です。その軸として、ガイドラインを活用していきたいと思っています。
現在、ガイドラインを参考にし研修計画を立案しています。今後、研修方法の形態別留意点を再度拝読し研修内容を精査しMRの学習意欲を高めるための内容の充実度向上に活用していきたいと考えております。
現在、継続教育プログラムの作成・実施・評価の際の指針として活用している。今後もガイドラインを基に自社の教育プログラムの更なる向上を図りたい。
現在、複合的研修方法を実践し、成果確認のため、全社統一、全社一斉テストを2回1年実施し、更に昨年度より品目の資格制度を導入した。今後は個人学習と集合研修の利点、欠点を加味し、事例研究などより実践的なプログラム構築を目指したい。
現在も研修計画作成時や研修内容を検討する際に参考にさせていただいています。

現在研修毎に、学習目標を設定している。研修資料の作成に関しては、インストラクショナル・デザインを学び、構成を検討した上で、研修を実施している。研修の企画・推進にあたり、記載内容を参考としている。
現状の自社における継続研修の取り組みをガイドラインに沿って検証する事により強化すべきポイントを明確化して、より、効果的な研修の策定につながる仕組み作りに役立てたい。
現状はまだ「現状分析(ニーズ分析)」さえ十分にできていない状態であるが、将来的にははっきりした「研修のゴール設定」を行い、それに向けての研修方法の決定ができるよう努力していきたい。
個々のMR評価。
個人学習、参加型研修を実施する上で、引き続き参考にさせていただきます。
今までも参考にさせていただきましたが、引き続き継続研修の充実のため利用していきます。
今まで通り活用していきたい。
参加型の研修について、どのように実施すれば営業所単位でも実施できるのか、その方法を検討し、計画したい。
参加型研修の充実を計画していますので、グループ討議を研修に組み入れています。ガイドラインに添付されている資料は具体的で大変役にたっています。「グループ学習の進め方」「プレゼンテーション」「ロールプレイング」のチェックシートなど。
資料一覧に掲載されているチェックシートや計画表を活用したいと思います。
次年度の教育計画立案時に活用している
自社の継続教育の参考にしている。
自社の継続教育の内容が、ガイドラインにそったものになっているか参考にしている。
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。
自社の目指すべきMR像の策定を行うためのヒントとし、継続教育のさらなるブラッシュアップのバイブルとしたい。同時にトレーナーのスキル向上の役に立てたい。
自社は、CSOでありまして、現在、特に活用予定はありません。
自社版ガイドラインの作成
実地研修(同行指導)報告書に使用して、同行指導に活用しています。今後は他のチェックシートへの活用も検討していきたいと思ます。
社内継続教育の実施をして具体的に内容を盛り込む。
若手社員を中心に個人学習の充実を考えております。その際、方向性の指標として活用しています。
集合教育の教材として使用する。
集合研修、個人面談を行う時に、継続教育ガイドラインを説明する。その為に、内容を理解し、認識を深める。
集合研修において、アウトプット型の手法を取り入れるのに活用していきたい。
集合研修を有効的に実施できるように、教育の契約や評価の方法に役立てたい。
従来よりロールプレイの実施、学習目標(GIO)と到達目標(SBO)によるゴール設定などを実施してきた。今後、さらに受講者の研修に巻き込んでいくため、ディベートを取り入れた研修を実施したい。これにより自発的な研修参加意識の醸成はもとより、相手の意見を正確に理解する等の傾聴する力の育成にも活かしてゆくことを考えてゆく。
小規模な会社ながら、教育内容を充実させる為、社内教育(MR活動、行動に対するガイドライン)の他、外部教育機関の講師による、勉強会を開催する方向で実施計画を建てている。又、医療機関より、医療従事者を招聘し、講演を頂き、社内教育をより充実する予定である。
新しくトレーナー職になるものも居るので、教育研修の基本事項として周知するよう徹底したい。(現状でも実施中) MRの知識・スキルを向上させるための基本的な手法として、1stラインマネージャーにも基本的なスキームを理解してもらえるように検討中である。
新たにトレーナーに任じられた者はもちろん、経験あるトレーナーにとっても教育研修のあり方の原点とツールを示したバイブル的存在ととらえている。次回改訂の際には、ホームページに加えて冊子も購入しトレーニングスタッフ全員に具備させたい。
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活用する。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。
新任研修部員に対しては必須で「研修担当者」としての必要な知識として内容を講義している。また、部内で定期的に資料の読みあわせをしている。
製品構成に合わせて、カリキュラムの目標作成とチェックリストとして、活用している。
積極的な活用。
折に触れて参考とする。
前回は回答したが、ガイドラインに則した形が良いが、医科が主であるため若干違和感がある部分があり、困惑している。
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。
体制を整備している最中ですが、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ます。
対象者が数人と少人数であり、MRとしての活動を行っていないことから、積極的な活用は現在のところ考えていない。今後参考となる部分を把握した上で、取り入れられるものがあれば取り入れていきたい。
第4章研修方法の決定を参照してより柔軟性のある研修形態の採用を検討し、第5章教育資料の作成を参考にしてMRの理解がより得られやすいと考えられる教育資料を作成するようにする。
定期的に見直し、研修充実の一助に利用したい。
定期的に見直し、教育研修の方向性を再確認する。
当社の研修内容と、ガイドラインの指針・事例を定期的に照合しながら、当社研修に最適化した研修方法を模索していきたい。
導入・継続教育研修のガイドラインとして、インストラクター、営業所ブロック長が使用。
導入教育、継続教育ともにロールプレイング、プレゼンテーション等で活用しています。

導入教育・継続教育で新たな研修を企画するときに利用しています。
導入教育でのOJTの際に、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。
導入研修・継続研修のプログラム策定等で活用させていただきます。
部内や他部門の教育担当者や支店の管理者に再度提示して、今後の教育に活用してもらおう。導入教育にも活用する。
弊社の研修スタート時から当たり前の常識として活用させていただいています。PDSCのビジネスサイクルと研修サイクルは同じなので、常に意識してgoing concernで進めています。
毎年、4月度の研修で説明しています。
毎年、年度初めに教育計画を作成する時に参考する。
余り活用できていないため、研修計画を立てる際に活用したいと考えております。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に活用する。
様々な研修プログラムを検討する時に参考になる。

2. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望

「グループ討議」「ディベート」や「評価の実施」において、具体的な事例があると参考になります。
2、3年毎に見直し、現状に見合った内容への修正をお願いしたい。
MAやMSLとMRの違いやMR認定証を維持する意義を明記して頂きたいと思います。
MRの習熟度に応じた研修の提供が、効果・効率的な研修の提供の面から必要になりつつあります。習熟度の測定(コンピテンシー)も含め、事例をふまえた運用方法を追加記載いただければMR継続研修の幅も広がるように思います。
MR教育を生涯教育と捉え、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継続教育において、学術面だけの教育でなく、一般常識、特にマナーを取り入れていくべきだと思います。
MR自身が考え、進行して行く、社内継続集合教育を目標に置き取り組んでいる。
アポイント制になり廊下面談が増えたことにより具体的な事例をあげた方法を記載していただきたいと思います。
いろいろな項目で詳細に記載されておりますので大変参考になります。特に、チェックシート等が振り返りの時に有用と思われる。医療機関、医療関係者のニーズが多様化、高度化、専門化されてきていますので、時期をみて見直しを検討いただければと思います。
インストラクター、トレーナーに対するスキルアップなどより具体的な方策を示して頂ければ、より充実すると思われます。
ガイドラインに記載されている学習目標の設定、インストラクショナル・デザインを特に意識して取り組んでいる。(上記内容)
ガイドラインに従った行動で成功した例を数種紹介された冊子があると有難いです。
ガイドラインに則った研修をこころがけ速やかに実施したいと思います。
ガイドラインの成功例など数件の紹介があってもよいと感じます。大手ばかりでなく、小さな会社でも、きっと活用の成功例はあると思います。
ガイドラインの内容はある程度の教育理論の知識がある人ではないととっつきにくいような気がします。ガイドラインを解説する講習があってもいいのではないかと思います。インストラクターには理解が必須のものではないでしょうか。
ガイドラインを活用したモデルケースを紹介して欲しい。
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。
グローバルな時代、目まぐるしく変わる時代、改定版のGL、2014年版を期待したい。
クロスリファレンスがあると助かります。
このガイドラインは、質・量共に適切と思いますが、その活かし方についての事例集のようなものがあれば、より参考になると思います。
このガイドラインをより詳細に解説・事例などを加え、一冊のMR教育研修に関する本にさせていただけるとありがたいです。
これからも、新たな教育法などについて噛み砕いた啓蒙を図って欲しい。
スキルチェックシート等の充実
スタンダードな内容ですが、実際には実施が難しい部分(まだできていない部分)や研修に必要なエッセンスが詰まっており、非常に有用と考えています。事例の追加などがありましたら、是非参考にさせていただきたいです。
センターHP内でより目立つ場所に配置してほしい。
ディベートなどは、担当者が各自学習・工夫しながら進めていますが、物事のとらえ方が難題で、そう簡単には進まない状況です。参考になるようなものをご提示等いただければありがたいです。問題解決に近いかもしれませんが。
パワーポイントなどで分かりやすく解説できる資料があるとありがたいと思います。
モデルケースでもいいので、現場に落とし込んだ事例として提示して下さると、中小メーカーの経験の少ないトレーナーでも理解し易いのではないのでしょうか。
より現場に合った内容となっている。
わかりやすく、よい指針だと思います。
営業現場の所長やMRへの説明用に、パワーポイント資料を作成して頂ければありがたいです。
概念はよく分かりますので、より具体的に事例紹介があれば、理想的です。
各種資料は、具体的な事例として大変参考になるため、他にもあれば紹介して頂きたいと思います。
各章においてわかりやすくまとめられており重宝しています。
革新的な取り組みをしている事例があれば共有していただきたい。
教育研修の基本的な考え方として、「入口・出口」の理解を促進するような記載がよいと考えている。
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。
教育研修プログラムで必要なアイテムがカテゴリーごとに明確になっていてチェックとしても使いやすい
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。
具体的な課題、効果的なアドバイス例、成功事例等の例示。
具体的な事例等もかなり盛り込まれていると思うが、小規模の企業では実施の難しいことも多い。そういった企業でも使いやすい事例等を明示してほしい。
具体的に書かれたガイドラインは、教育担当者のみならず、所課長、MRに理解され易く、理解度と到達目標が明確化されていることがポイントである高成度の高いガイドラインと考える。
継続教育で紹介できるパワーポイントの資料を提供して頂ければ、活用しやすい。
継続教育とは、MRとして必要な資質を維持・向上させる研修であり、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出来ると思われれます。
継続教育資料を作成する際のヒントが得られる。

<p>検証マネージャー同行などをはじめ、様々なチェックシートが添えられている。これは検証及び改善を図る上で欠かせないものとする。その上で、こうして得られた内省するヒントをどのように展開するのか、その部分にまで踏み込んだ事例も添えられると大変参考になるかと思う。散見される課題への対処例導入研修と異なり継続研修では受講者側のレベルに幅があり、研修実行の障壁となるケースがある。一例であるが、想定されるケース別の対処のヒントが、Q&Aなどの形で示すことなどは実務者にとってよいヒントになるものと思います。前提・事前テストなどでレベルを調整することもその一手段となるものと思います。</p>
<p>研修評価方法の参照資料もあと助かります。</p>
<p>研修方法のバリエーションが増やすことができるので大変参考になる。改訂される場合には事例をさらに豊富にさせていただくとありがたい。</p>
<p>研修方法の形態別留意点などが明確に示されており大変参考になります。</p>
<p>現在、継続教育におけるMRの効果判定に難渋している。・研修の評価におけるチェックシートを充実させてほしい。</p>
<p>現在記載のある研修方法のもう少し詳細版や、記載されている以外のいろんな研修方法についても記載があればとても参考になる。また、研修の評価の具体例や事例ももっと増やしてもらえばとても参考になる。</p>
<p>現状の内容は非常に充実した内容だと思います。提案ということであれば、教育工学の考え方をもう少し深く取り入れていただくと助かります。</p>
<p>今後も、MR白書などから集積されたデータを基にアップデートして頂けましたら、参考にさせていただきます。</p>
<p>今後もMR教育の手引き書として定期的に改訂を行ってほしい</p>
<p>今後も新しいトレーニング等の情報があれば提示していただきたい。</p>
<p>最近では世界の超大手企業での倫理に関する悪い話題が、マスコミを賑わしております。導入教育を終わったばかりのこれから巣立つMRに、どの程度倫理というものが理解できるのか。少し本を読んだだけで、倫理は理解できるとは云えないのではないのでしょうか。</p>
<p>資料として、実技評価等の具体的なチェックリスト等が示されており、大変参考になります。今後も更なる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。よろしくお願い申し上げます。</p>
<p>資料一覧のチェックシートも用意されており、大変参考になった。今後は適切な医薬情報活動を推進できるMRの育成およびそのようなMRを育成することが出来る教育担当者の育成も進めたいと考えています。ちなみに当社には現在、本来の意味のMRに該当する者はいませんが、将来の直販開始に向けて体制整備の準備を行っています。</p>
<p>資料部分で研修の確認を行うためのチェックシート様式の充実と教育用資料の具体的な例示の追加掲載をお願いします。</p>
<p>資料編に示されている倫理研修の事例についてももう少し具体的に示していただくと有難いです。特に最近取り上げられることが多くなったMRのマナーについて、示していただければと思います。</p>
<p>資料編の充実を図ってほしい。</p>
<p>事例集を作成してほしい。</p>
<p>自社向けに修正しやすいようにワードまたはエクセルデータの提供を希望します。</p>
<p>実務担当者にとっては資料一覧のチェックシートが有用である。</p>
<p>少人数でも計画的に実施できるよう立案していきたい。</p>
<p>製薬企業も大規模から中小規模までありますが、CSO企業も同様ですがその会社規模、MRの人数に合わせた教育内容がそれぞれ出来ていたらと思います。</p>
<p>他社で採用されている有効な事例や資料などがあれば是非紹介して下さい。</p>
<p>多くの医療現場で疾患に関わる最新情報を求められています。この現状において、MRは何が強味としてクローズアップされるのかと考えるとき、情報の鮮度ではないかと考えます。その為に必要なのが継続教育ではないのでしょうか。向上心そのもの、または向上心を継続させるということは、継続教育を充実させるために必要かつ重要なファクターと考えています。これからもMR継続教育ガイドラインを上手く活用し、向上心を喚起させる継続教育を行いたいと考えてます。</p>
<p>対象人数のスケールの違いなども加味してガイドラインの留意点等に盛り込んでいただければと考える。</p>
<p>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ほしい。</p>
<p>定期的な倫理に関する教材(事例検討等)の配信をMR認定センターが中心になって行ってほしい。</p>
<p>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ている。</p>
<p>提示して頂いている資料を自社に合わせて活用している。チェックシートなどは導入、研修でも参考にしている。</p>
<p>添付資料中に、「医薬概論」に関する教育の進め方や事例について紹介してほしい。</p>
<p>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事例報告や意見交換を要望致します。</p>
<p>導入教育においても活用できるガイドラインで、チェックリスト等は活用機会が多いです。具体的な事例等が記載されており、参考にしています。</p>
<p>導入教育や継続教育の研修プログラム作成時等に参考にしています。</p>
<p>特に「資料一覧」を活用しています。どの企業も簡単に開示しないとは思いますが、このボリュームを増やして頂きたいと思います。また、研修成果の確認手段について解説があれば望ましいと考えます。定量的な検証が難しく、有効な手段があれば指導願いたいと思います。</p>
<p>内容が把握しやすく、活用しやすい</p>
<p>判りやすく参考になります。</p>
<p>非常にきめ細かく作成されているという印象です。また、このガイドラインは、教育担当者だけでなく、管理者にも周知すべきだと感じますので、本年度は実践いたします。</p>
<p>非常によくまとまっておりますので、日頃から活用させて頂いています。</p>
<p>必要な部分を取り入れ、より質の高い継続教育を展開していきたい。</p>

必要十分であり特に要望等はありません。
弊社は一般的な製薬企業とは異なり医薬品の品目数が少なく、MRの人数も少ないので、ガイドラインの内容が弊社MRの実態に合わない面がありますが、継続教育を行う上で参考としています。
弊社研修に取り入れたい内容は多いので、経営陣への研修の重要性を理解させる内容がありましたらお願いします。
用語の改訂:訪問作法一般→訪問マナー基礎など。同行指導ポイント・報告書:訪問目的の明確化(顧客に提供する「価値」は何か)を追加する。カークパトリックのレベルⅢを問うアンケート質問例の提示など。
理解しやすい内容となっています。
良くまとまっていると思います。
例が示されておりわかり易い内容であると思います。

3. 教育研修担当者の資質向上にあたり、最も解決したい課題とその対策

① 教育・育成方法について〔89企業〕

課 題	対 策
「研修のための研修」にならないように、教育研修担当者からの一方的な講義ではなく、MRが積極的に研修に参加するように動機づけをして研修を行い、実地活動に結びつけること。	効果的なアウトプットスキル(ロールプレイ等)を企画する。情報(成功要因等)を共有し、内容をフォローする。関連部署とよく打ち合わせを行い、教育観の確認を行う。
1年後に外部業者に劣らない研修コースを構築する。マナー研修・リーダーシップ教育・診療報酬改定、MBTIなど。	基本は自己啓発である。自ら休日なども利用し自分を高める努力をする風土を醸成する。外部受講は、上長が必要と認め、必要な人に受講をさせていく。例)マナー研修。計画的にベーシックコース・アドバンスコース・プロフェッショナルコースを受講させ認定講師として育成→マナー研修は構築できた。例)リーダーシップ研修。経営コンサルタンツの養成講座の受講。例)診療報酬改定のレクチャー。医業経営コンサルタントの合格→継続的な教育。
Ⅲ-4、Q12-①の如く、医療現場の進歩、変化にMRが、対処するわけで、教育研修担当者は、その中に踏みこんで進んでいくことが大切。	学会にも出席したり、先生方と接触して動向を把握していくこと。
MR9名でチームワークを充実し、各々が、教える立場にもなれる様、教育を充実する。	持ち回り、順番制での講師。
MRに個人学習を定着させ、自ら学ばせるMRを育成するために、トレーナーはどう指導していくかが、課題である。教えすぎずに、MR個々のレベルに対応できるような教育を目指す。担当者のレベルの均一化。	導入教育においては早い時期に、研修生の個々のレベルを把握し、レベルにより、個人学習を指導していく。
MRに対する教育方針をしっかりと定め、教育研修を行う自覚を持つ。	MRの活用と、MR教育研修制度に対する理解を深める。
MRのアウトプットの質向上にむけて、アウトプットを重視した研修の企画、立案、課題解決能力の向上を図ること。	外部セミナーの受講やMRへの同行による現状把握から課題抽出、分析等より取り組み始めている。
MRの出入りが多くなく、継続研修の内容に偏りがでると受講時の真剣さにかける。製品情報等も変化がなく、導入研修時に終わらせるカリキュラムをとっている。集合研修等においては内容に変化を持たせているが、通常の営業所研修においての実施内容について今後検討していく必要がある。	営業所毎の研修においても参加型の研修を取り入れ、工場等からの担当者の派遣を検討していきたい。
MRの訪問マナー向上。	継続教育の中で「MRの訪問マナー」に関する時間を確保し、医療現場の声を紹介するほか、チェックシートを用いて受講者間の訪問マナーを確認してもらい、自身の振り返りの機会を設ける
MRや上司に対し、効果的なアウトプットについて指導できるようにしたい。	スキルの内容および実施運営の見直しを行う。
MRを育成する考え方のギャップが、トレーナーごとに大きい	マネージャーが各講義に入り都度フィードバックを行う。またトレーナーズ・トレーニングを充実させる。半期ごとの合宿式の会議を開催し、全員がいるなかでマネージャーの考え方を浸透させる。
MR教育を行う上で、ベースとなる基本的な考え方や理論を身につけてMR教育に活かすこと。	MR認定センター主催の研修への参加や外部の研修に参加して知識を習得し、更に習得した知識を使って講義や研修プログラムの作成等MR教育を行うことを具体的に目標設定をして取り組む。
MR教育関連各教育ツール価格が非常に高額。大企業ならMR1人当たりの単価が低くなるが、小規模な企業には非常に良い教材であっても導入が難しい。	小規模ながら人材教育には、予算が出ているが、一部しか導入できないのが現状。
MR社員が求めている研修と教育研修担当者の考えている研修に差がある。	MR社員との情報交換及び情報交流を行う機会を増やし、テキスト等では分からない現場の実状を教育研修担当者自身が理解を深める。
Web研修を効率的に実施する。	今年からface to faceでの研修ではなく、Webによるone voice one time研修の実施。このことにより、デジタルプレゼンテーションやTV局のプロデューサーによる番組制作手法を教育担当者に対して実施する。
インストラクショナルデザインの実行とパフォーマンスコンサルタントとしての貢献。	IDの実行:必要な研修は実施済みなので、共通認識は持っている。今後は共通のテンプレートをを用い研修計画を立てる、成功事例をトレーナー間で共有するなど。PCとしての貢献:顧客にとっての価値をMRが提供する上での課題は何かを正確に聞き取り、具体的な課題解決につながる提案ができるようにする。そのためにはまず信頼関係の構築、ソリューションを豊富にするためのトレーナーの絶え間ない研鑽。
インストラクショナルデザインや研修のグランドデザインなど、研修コンテンツ作成における全体像・流れについて理解し、さらに効果的・効率的な運用ができる。また研修効果測定方法について習得し、より精度の高い検証に結びつける。	外部の研修などにより、インストラクショナルデザインや研修効果の測定方法について理解を深める機会を作る。さらに、効果測定項目にインストラクターからの意見を反映させる。

課 題	対 策
インタラクティブな講義を行いたいのだが、そういったスキルがまだ十分ではなく、受講者をうまくリードできない。	外部研修を利用してスキル向上に努めたい。
ティーチング中心の押し付けになりがちで、参加者に気付きを与えるコーチング手法ができない担当が多い。	教育研修担当者がマネジャーのコーチングスキルを指導することで、自らコーチングスキル向上をはかる。
トレーナーとしてのトレーニング理論の理解、実践力の強化。	社内認定制度を本年より導入し、TTT→Certificationを実施。
トレーナー自身がいかに関にMRに情報を伝えるのか。	コミュニケーションは難しいことが前提で、情報を「伝える」ではなく、「伝わる」ことを意識して研修を実施する大切さを実感している。トレーナーの自己満足ではなく、受講者の目線で研修するスキルアップを目指したいと考えております。
どんなに有効な内容だったとしても、講師側の一辺倒な解説で受講生をうまく引き付けられていない。	インストラクターやプレゼンに関する社外研修に参加。また、講師同士で良い点や改善点を指摘しあう。
バランス型トレーナーの育成。知識(学術)、技能(スキル)、態度(施設・患者さん)のどれか1つに偏ったトレーナーは現場(HOC)から違和感を感じ、受け入れも悪い。3つを有機無機的に連動させて講義、ティーチング、コーチング、ダイアログできるトレーナーが求められる。	頭デッカチにならぬよう、常に、現場同行、施設研修参加、他社トレーナーとのディスカッション等を継続すること。
マナーについて質の向上を図りたい。	同行教育において、院内の状況を把握し、取るべき姿勢の教育、状況の判断力を身に付けさせたいと思います。
レベル差の克服。	トレーナーのコンピテンシーモデルに従って各自のレベル段階に合わせた業務遂行を行い、上位レベルを目指して定期的に改善計画を立てる。各自の開発ニーズに合わせて必要なセミナー等の受講をする。全体ミーティングやサブグループによる情報交換とフィードバックによって資質の格差を縮める。1つのプロジェクトを研修準備からフォローアップまでの全ての流れを複数人のトレーナーで担当することでお互いの良い点を学びあう。
わかりやすいパワーポイントの作成。	プレゼンテーションに適合したパワーポイントの作成方法を学ぶ。また、パワーポイントソフトに習熟する。
医師、薬剤師から求められる(パートナーとして認識頂く)ことをゴールとした研修でなく、製品知識の習得に終始してしまうことがある。	製品知識以外の部分では、知識でなく各人が考え、発表するような研修を増やしてゆく。または各種の研修会、学会への参加などを通じて、更なるスキルの向上に努める。
医療現場の求めているMRとはどのような人材なのかを把握し、そのために必要な教育は何なのかを教育研修担当者が実感する。	教育研修担当者をMRと同行させて、MRからも話を聞き、医療現場の医師、薬剤師、看護師等の話を聞く。
一方的な講義だけではなく、MRの能動的参加を動機付けられる能力を身に付ける。	社外の各種研修会・セミナーへ参加することや、教育研修担当者が自己研鑽すること。
営業のノウハウも身に付けた専従者を育成し、教育の内容を実践に即した形式にしていく。	現場営業管理職の人事異動を執行する。
課題(問題)発見の力。	個人個人の自覚に任せています。
課題解決型研修の考え方の浸透と推進。	理論の理解。自社の現状把握(外部評価を含む)、中期的な計画立案。
解決すべき課題は何点かありますが、最重要課題として、個々の教育に関するスキルにばらつきがみられる事があげられます。特に「自ら学び行動するMR」を育成するという目標があるにも関わらず、経験則にとらわれた、一方的な講義になってしまっているケースが見受けられます。	対策として、現在行っているのは、教育担当者全員がガイドラインを熟読し、そのうえで事前に打ち合わせをしています。まだはじめてばかりですので、意見の折り合わない事も多くありますが、個々の講義において、事例研究等を入れ、ディスカッションを取り入れるなど、講義の進め方に約束事を取り入れることにより、一方的な講義にならない仕組みを構築していきます。
各部署における研修実施担当可能な人材の育成。	トレーナーズスキルのトレーニング実施と各部署内での研修を担当することについての意欲向上を図れるようセールストレーナーからの提案を行う。
学術知識の教育研修担当者へのインプット。	グローバル本社や日本本社のメディカル部門のサポートを得て実施している。
漢方の教育レベルに対して西洋医学のレベルアップをはかる必要がある。	OJTのタイミング(継続教育)で研修内容を深く吟味する。
企業理念に基づいて社員教育をする方針。	
基礎的な知識不足を解消すること。	MR教育の実施にあたり教える内容の事前学習(MRテキストの熟読など)と教育実施中に出てくる質問などに関連する知識の再確認作業を実施する。
教育スキル。	教育担当者相互に評価し合う。外部の専門講習会があれば参加させる。
教育に関しての初心者が多いこと。	センターの研修会に参加先輩トレーナーの研修同行研修設計書の作成とチェック。

課 題	対 策
教育研修インストラクターは、学術や研究開発の担当者が実施しているが、内容・方法等がインストラクターまかせになっている部分があり、適切なインストラクターへの依頼と、インストラクターのスキル等の教育が課題と考える。	教育スキル・手法に関する情報収集及び社内での共有化を図るとともに、講師養成に向けての取り組みを行っていく。
教育研修のマンネリ化。	広い視野と知識向上が教育の資質向上につながると考えるため、社外セミナーや、担当者同行を積極的にするようにしている。
教育研修管理者として、人の生命や健康と密接に関連する薬物治療のエキスパートに相応しい管理者。	管理者等が医学、薬学的知識、製品知識、法規、制度について、知識の維持、向上の為、自己啓発を実施する。
教育研修専従者の育成。	外部講習会等への参加。
教育研修専従者の設置および育成。	1名増員し、育成する。
教育研修担当者、MRのいずれも社歴が長く、人事異動もないため、研修内容が毎年似通ったものになり、MRの研修に対するマンネリ化、意欲の低下が懸念される。	MR認定センターや東薬工が開催する研修会やセミナーを教育研修担当者が受講し、最近の話題や、新しいコミュニケーションスキル研修などをフィードバックする。
教育研修担当者が1名で、その担当者の資質によって、教育の充実度に違いが出てしまう傾向がある。	教育研修の教材資料だけでなく、教育の実施手順などもマニュアル化して充実させる。
教育研修担当者としての質の均一化。	外部の医療施設からの招聘勉強会への参加(企画と実施も含め)。
教育研修担当者に必要なスキルが定まっていない。薬剤師・MR経験者・研究所の出身など高学歴で医薬・薬学知識の高い人材を配置するよう要望しているが、教えることについて専門的な教育を受けたものがおらず、教えることが下手な者もいる。さらに教育理論に基づいたプログラム作成や教育計画が立てられていない。経験則により計画されており、教育効果が最大限にえられているか疑問が生じる。	適切な社内外の研修・講演等があれば参加させるように心がけている。将来的には、教育学部など教育理論を専門的に学んだ人材の採用が必要と認識している。
教育研修担当者のケーパビリティの均一化。	パフォーマンスコンサルティングスキルトレーニング。
教育研修担当者のスキル均一化と全体的レベルアップ、新たな教育研修担当者の選定。	トレーナー研修、各社トレーナー同士のセミナー、ディスカッション。
教育研修担当者の資質の標準化(必要な知識、教授方法、技能など)とMRが研修を積極的に受講しようとする意欲、意識づけの引き出し方を導く方法の策定。	必要な資質の優先順位化、研修方法の策定などを検討し、実施する。MRが積極的に受講しようとする意識を引き出す方法の研修を受ける。
教育研修担当者の知識レベル・研修ノウハウを向上させ、複数の担当者間で同品質の研修が実施できること。	知識レベル・研修ノウハウを向上させるための時間がなく、まず時間を捻出する必要がある。研修部門の人員確保を経営陣に働きかけていく。
教育研修担当者は、すべて他の業務の兼任者であるため、研修担当者の負担軽減だけでなく、各個人のスキルアップが当面の課題である。	他の業務とのバランスや人の配置を見直す。各自、トレーナーとしての知識の向上をはかるために、研修等に参加する。支店の管理者や実施者の意識は高まってはいるが、教育をするうえで今以上に協力を得て実施していく。
教育方法に関し、課題の抽出及び検証方法の確立。	教育方法に関する情報(課題)を収集する。評価のためのチェックシートを作成する。事後の行動変容をモニタリングして、その結果を共有する。アンケートを実施し、教育内容に取り入れる。
教材のクオリティ確保と向上。	教育委託会社とのタイアップにより、クオリティ向上を図る。
継続教育を企画・立案・実施するための知識やスキル、アイデア、ノウハウの習得。	現場MRや営業所長との密な連携システムの構築。マーケティング部・学術部との有機的な協働体制の構築。トレーナー自らが能力開発する職場風土の醸成。
研修トレーニング量を増やす。	人員を増やし、各種研修会に参加しやすい状況をつくる。
研修と講義の内容充実。	社外セミナーや講習会に参加し、より広くとらえる企画を見直し、内容を再考する。
研修の標準化	研修に関する理論の習得、研修実施スキルの習得、最近のトレンドの理解。
研修教材の充実。	多くの情報を分別収集して、自社に合った教材を選定する。
研修担当者からMRへの一方的な講義に終始してしまうこと。	研修プログラム自体の工夫により、MRの能動的参加を動機付けられるようにする。また、そのために必要な能力を向上させるため、MR認定センター主催の講習会に計画的に参加する。ライブラーニングで実施する場合、自社の現状のシステムでは常時双方向性を保つことが困難なため、システムの改善を検討したい。
研修内容を利用してMR活動する者が半分程度と思われる。	次回研修での今回活用例の確認(語れるMR)・営業週報に研修成果欄の追加→これから本部と交渉。研修担当者のOJT→その場の教育と今後の方針参考、2014年度は上記に集中してみたいと思っています。
現場で求められる情報、提供する研修内容をインプットする機会が少ない。	講演会、学会への参加。

課 題	対 策
現場に即した教育を実施するために(MRの現場資質向上)。	CMRは直接現場OJT教育はできませんので、派遣MRからレポートを定期的に収集し、その中を集約しながら、集合教育時に「現場教育」として問題解決にあたる。
現場感覚が低く、医療機関の求める情報提供やモラル、マナーから外れる。	月数回は、営業担当者や営業責任者と雇客ニーズを話し合い、可能なだけ同行をする。またMR像を理解する必要があり、自己満足にならないように、フィードバックを求める。
現場目線にそった研修の実施	MRアンケート実施して課題を抽出する。
後継者の育成。	専門職として認定する制度が運用されている。
効果的で現場で使える役立つ教育資料、教育内容にするため、適正なGIO、SBOを決める。	エリアマネージャーを巻き込み、SBO作成時意見を聞く。そのSBOに即した資料作りをし、内容についても複数でチェックを行う。また振り返りも行う。
効果的な研修手法の習得。	外部へのセミナー・学会への参加ならびに自己学習。
講義手法の共有化、レベルアップ	会議などで話し合う、他研修に参加する。
高卒・文系のMRにも理解しやすい研修にする。	毎月の研修で、MRからのフィードバックを受け、講義手法、研修内容を改善していく。
最適な研修の機会を見つける。	いろいろな研修機関の資料を集めたり、ネットや雑誌等で探す。
自ら考えるMRを育成できるような双方向の教育を実施できるような教育研修担当者の育成が必要である。	大薬協やMR認定センターが主催する教育研修セミナー等へ参加し、教育研修担当者の資質向上を図る。
自社製品とその周辺知識については、ほぼ満足な教育ができるが、営業経験がないため、営業ニーズに合った教育が不十分である。	営業会議に参加する。また、医療機関にMRと同行訪問しながら営業のニーズを収集し、教育研修に反映する。
自分で考えるMRを育成していきたいと考えるが、研修の内容が各MRに十分に理解され現場で活用できているかを判断するものが無い。	現場での上司との同行、研修でのロールプレイ等を行っている。また、MRの週報等からの情報を収集しその情報を配信し共有している。
社会的貢献意識を持ったMRを育成できる教育研修担当者の質的向上。	MR認定センター講習会及び他の講習会での受講等。
専門領域を増加させること。	情報収集を密におこなう。学会参加。自社内での勉強会。医師招聘講演会。
組織間、MR個人間のレベル格差の是正。	トレーナー(教育担当者)の特別研修を実施予定。
体系的なトレーナー養成、育成システムが確立していないこと。	現在、その検討を行っている。
担当者により教育スキルや知識にバラツキがあること。	各種研修への参加、トレーナー資格の取得、ジョブローテーション(担当科目の変更)。
担当者の技術力に直接起因するとは限らないが、支店間でMRの能力と成績に格差があります。この格差を無くし、高いレベルでMRの能力を均質化できるような研修を実施することが当面の最重要課題です。	支店毎にMRの能力を正確に把握し、内容を分析して適確な対策、即ち研修を随時実施する。
担当者間の認識の違いにより、MRの理解度にバラツキがあること。	目標設定を明確にする。
直近2年は新製品上市が続いていたため、基礎学術が特定の領域に偏重していた。また、講義のウエイトが増え、インストラクショナルデザインの工夫が滞っている。因って、教育研修担当者が知識量ありきの傾向が強くなってしまい、早急に改善する必要がある。	本年後半からは元の体制に戻ると考えているので、今一度根本から教育研修の進め方を考え、大きく変革させたい。本部内の他部署からも積極的にMR教育に参画できるような「本部内カンファレンス」を設けたい。他社研修部との積極的な情報交換。外部(医師・薬剤師)を招聘して「患者目線の思考」を普及させたい。イントラ「教育研修サイト」の拡充。
当業界の扱う医薬品の特殊性が大きく、そのフォローに大半の労力を費やす為、他の大部分の医薬品の知識取得に時間が掛かる点。	根気よく研修。
派遣先企業の扱う製品群の知識に偏りがちになる。	抗がん剤、遺伝子分野、再生医療分野など、今後発展が期待できる分野の社内研修を実施する。
不確実な状況下で、最も最善の教育を実施する能力および判断力	Tough Assignment & On the Job Training
理解しやすい研修の組み立て、見やすいスライド、プレゼンテーションを全員一定以上のレベルでできる。	予演の時間を取り、トレーナー同士で確認する。

② 知識・スキルの向上について〔40企業〕

課題	対策
MRがより能動的、積極的に研修に取り組む事の出来る為のファシリテーションスキルやコミュニケーションスキルの取得。より高度な疾患知識、幅広い薬学知識の取得。	プレゼンテーションスキル。
MRの学習モチベーションの維持・向上。	教育研修担当者とのコミュニケーションは当然として、MRの直属の上司である支店長のモチベーションが大切。知識・スキルだけでなく、学習を自ら実施したくなる環境の整備が重要。
MRの理解力の向上。	一方的に話しをするのではなく、受講生が理解出来ないものは研修としては不成立となりますので基本的にはすべての営業が理解出来る様、事前に研修課題を出し、テキストをしっかりと読んで来てもらい研修に参加してもらう。
アウトプット能力の強化。	現在試行錯誤検討中。
インストラクションスキルの均質化、コーチングスキルの強化。	研修担当者個々の現状を把握し、伸ばすべきスキルを見極め、対策(外部研修など)を実施する。
インストラクション力の向上。	関連図書を読んだり、各種研修会への参加。
スキルアップ研修会への参加。	各種団体が実施する勉強会スケジュールの収集。
トレーナーのスキル向上とMRの自己学習意欲(習慣)の向上	教育研修担当者のMRセンター主催研修セミナーへの参加継続と知識習得に向けた研修会の実施。
トレーニングのPDCAをマネジメントするスキルとマインドを身につけること。	体系的にトレーニングの全体像を学んでいただくため、書籍での自己学習や、セミナーなどに参加し、研鑽する。
一方的な講義に偏らない研修スキル。	スキルアップの為の研修会等への参加。
各個人のさらなるスキルアップを目指す。	一定期間、外部業者の利用などを含め技術習得。
教育研修が、講義スタイル主体からグループワーク主体スタイルに変化してきている中で、インストラクションスキル、ファシリテーションスキルの向上が求められてきている。加えて、コーチングスキルやフィードバックスキル向上も重要度が高い。	インストラクションスキル、ファシリテーションスキルおよびフィードバックスキルに関しては、十分な事前予演によりレベルアップを進めている。部内でスキル向上のプログラムも実施している。コーチングスキルは、外部研修受講機会を設け本人の希望と併せて対応している。
教育研修担当者がスキルを習得し、全ての研修を自社で運営できるようにすること。	外部コンサルタント業者が開催する研修に参加させる。
教育研修担当者が日々進歩する医療環境に対応できる専門性を獲得すること。	関係する学会やDrからの情報収集を行い、日常的な自己研鑽が必要と考える。
教育研修担当者として専門知識・スキル。	MR認定センターや業者が主催する研修会・セミナーに参加する(特に若手インストラクター)。
教育研修担当者として必要な知識・スキルの底上げ。	集合研修を月1回開催。・MR認定センター等が主催するセミナーへの参加。・自己研鑽。
教育担当者のレベルアップ。	自己学習資料の送付。インストラクター研修の実施。
教育内容の質の向上とバリエーションの拡充。	外部セミナー参加や、医学会の積極的参加による知識の充実。
兼任者の教育研修者としてのスキルアップ。	MR認定センターの研修に上司を含めて参加する。
兼任者の資質にばらつきがある。	定期的に全兼任者へトレーニングを行う。
研修コンテンツ作成に必要なIT知識・スキル。研修効果測定。	センター主催トレーナーズセミナー。外部セミナー等の参加による知識やスキルの習得。
研修者の教育提供スキルの向上、特に質疑応答のハンドリング。	
研修担当者自身が常に最新の知識を所有すること(スキルレベル含む)。	社外研修の採用や、自己研鑽の奨励。
効果的な研修を行うための知識や技能の習得。	・各種セミナーへの参加。・研修内容に関する知識の習得や最新情報の収集。
更なる知識の習得が必要。	学会、セミナー等への参加。
最新の教育理論の習得を図る。	MR認定センターが主催する研修会等に積極的に参加させる。
資質の向上。	研修会の参加等。
自社製品に関わらない部分での深い知識。	外部派遣、MR動向等を考えている。
実施プログラムのレベルが、担当者によりばらつきがある。	トレーナー育成に関するセミナーおよび社外インストラクション研修への参加。
製品関連疾患に対する知識レベルの向上	関連文献のデータベース化。
専門性の高い疾患領域に関する医薬知識レベルの向上。	メディカル部門のレベルアップ含めた社内体制の整備。
専門知識の習得。	OJTによる教育、学会・講習会への参加。
専門的な知識、スキルの向上。	社外セミナーへの参加を増やしていく。
知識・スキルの向上と共に、現場の要求に対応した教育研修担当者の育成。	各セミナーや講演会に出席するとともに、定期的なMR同行、エリア会議に出席し、現場に対応した教育実施を目指している。
知識だけでなくスキルを土台にしたDr.への治療提案が出来るトレーナーを育てる	スキル面の学習をさせている。

課 題	対 策
知識とスキルの均一化	全員が習得すべき知識とスキル研修の必要項目を具体的にリストアップしスケジュールを組んだ受講を進めていく。
知識の深さと広がり、情報の鮮度は、MRという職種には常に求められるものでしょう。それ故、教育研修担当者としても、もっと学会情報などに気を配る必要があると考えます。	最新の治療法や疾患のガイドラインなどの情報収集を怠らない。また、これらの情報を理解できるように日々、知識の研鑽に努める。
得意先目線に立った知識レベルの向上。	創薬・育薬に寄与する有害事象の情報収集に積極的に取り組むこと。得意先経営に関与する診療報酬の情報収集への取り組みと検証後の情報提供活動の実施。
幅広く、講習会に参加し、知識を増やす。	講習会の参加。
領域別専門MR(循環器系、中枢神経系、オンコロジー)の育成にあたり、専門知識の向上を図りたい。	各種診療ガイドラインの学習、学会・セミナー参加、文献、医学書、Web講演会、インターネット情報等により、教育研修担当者個別に知識向上に努めている。

③ 組織全般について〔8企業〕

課 題	対 策
CSO企業であり、製薬企業関連の業界団体での活動にも限りがあり、業界の流れを確実に把握できているかという点。	CSO協会、製薬企業との情報交換を積極的に行うとともに、インターネット・業界紙等から漏れなく情報の入手を行っています。
教育研修を担当する専任者の配置。	製品教育、基礎教育を総合的に企画することの必要性を、トップマネジメントに理解させていくこと。
研修体系の変更を検討中。営業部と人事部の役割等。	専門MR制の導入と継続教育体系のリンク。
若手教育研修担当者の配属。	ローテーションの実施。
人事異動による新任教育担当者に対するインストラクショナルデザインやインストラクタースキルの伝承・教育、レベルアップを効果的に実施する。	社内スキルアップ研修の実施や、実際の研修風景を撮影し、その状況を振り返り、スキルアップに取り組んでいる。
部署の問題があり、教育に専念できていないのでアロケーションを100%にすること。	人員の増員。ただし、エキスパートを増やすことになり、現場からの抜擢にならざるを得ない。
毎月、複数の教育研修を開始・実施しているため、教育研修担当者の資質向上に費やす時間を会社として計画的に設けられない。	教育担当者個人の能力に応じた業務量を管理するとともに、会社としての計画的サポートではなく、個人で取り組む資質向上に対してサポートする体制をとっています。
薬効・薬理、疾病に関しては兼任者はいるが、PMS関連の担当者が時間調整等の問題で不定期の講義になってしまい、計画が立てづらい。	定期の講義を実施するため、社内調整をしている。

④ 情報収集・ニーズ把握について〔11企業〕

課 題	対 策
ニーズの把握力。	医療現場に直接行って医師・薬剤師の話を聞いたりMRからの現場知レポートなどを読み、MRに必要な情報や現場で必要とされる情報を把握し、研修内容に盛り込んでいく。
医療現場のニーズを把握すること。	学会や講演会等に参加して講演を聴講することにより現場の医療従事者の声を聞く。
患者さんに喜んでもらえるようなアドバイスができる教育がしたい。医療現場の進捗についていくための情報入手する。	学会への参加。
患者の側に立脚し、現場のニーズに合った研修を実施することができるインストラクターを養成する。	肺高血圧症の病態・治療に関するインストラクションスキルと関連する倫理、医療関連制度・法規のインストラクションスキルを融合することを目指します。そのために、各種の学会・講演会のほか、センター主催の研修会に積極的に参加してスキルアップに努めてまいります。
漢方薬の専門メーカーとして、EBM症例の収集を活用。	現在日本漢方生薬製剤協会では、日本東洋医学会と協力して、エビデンスレポート等のまとめを行っている。その資料の利用と活用。
現場状況・ニーズ把握と研修実施目的の明確化。自部門のみの目的に捕らわれずに、本部分針・全社最適に目を向けた企画立案、実行。	教育研修担当者が現場への出向きMRと同行する時間を設定する。部門間の情報共有会議(ミーティング)を実施する。
最新情報を取り入れ、MRにフィードバックする。	セミナーや講演会に参加する。
情報入手手段の確保。	担当者が一名のため、MRニーズ等の把握に偏らないよう、意見要望を取り入れる。また他社研修担当者との交流を持つ。
人手不足。兼任者のため、教育研修での資質向上のための研修参加等が難しい。	増員。
大規模病院、小児がん専門施設への訪問強化。	企業内領域MRの育成。医師主導勉強会、研修会の企画実施。
弊社の主力製品に関し、最も重要なプロモーションは何か、現場のニーズをくみ上げ、MRの教育に取り込んで行くこと。	キーになるドクターにMRと共に訪問し、ドクターの生の意見を聞く事を積極的に取り組んでいる。

⑤ 人員不足・時間不足について〔31企業〕

課 題	対 策
MR研修兼任者が多いため、各人の資質向上のための時間確保が課題となっています。	関係情報を積極的に収集し、共有するための工夫(ITの活用やミーティングの実施)を進めていきたいと考えています。
インストラクターが少ないため、それぞれの受け持つ範囲が広くなり、十分な知識を持つことが難しい。また、研修に際しても準備の時間が少なく、通り一遍的な研修内容になってしまう。	会社に対して人員の増強を要請している。
まず人員の不足。他業務との兼務をせざるを得ず、理想的な研修の実施が困難であること。	業務分担の変更を検討中。
マンパワーの不足と教育研修の準備にかかる時間が不足している事。	社内及び役員レベルへ教育研修の重要性を周知させる事。
より多くの時間を割くこと。	経営陣との折衝。
教育研修担当者が兼任者であるため、MR認証取得のための集合研修を行うにあたり要員／人員不足である。	昨年より、外部教育機関に協力してもらい、研修を実施している。
教育研修担当者が減った場合、変わりの研修担当者がいない。	次の教育研修担当者の育成。
教育研修担当者は兼任者なので情報共有程度で積極的にスキルアップのためのトレーニングを行っていない。	専断的な担当者にトレーニングさせて、他の教育研修担当者をレベルアップさせるように社内教育システムを構築していく
教育研修担当者は全員が他の業務との兼務であるため、研修準備に使える時間が限られている。そのため、研修内容がパターン化されてしまっていることがある。	人材の確保、業務の再分化、企画・立案からの見直し。
教育研修担当者は他の業務(宣材物の企画・作成、オペニオンリーダー育成、営業支援、公取協関連業務、資材作成、顧客からの質問対応、種々の申請業務)などを兼任しているため、研修者としての自己研鑽の時間をとることが困難な状況にある。	業務のスリム化、マニュアル化による効率性の向上、ジョブディスクリプションの構築等により時間を捻出する。
兼任者においては、くすり相談対応業務、印刷物(資材)作成業務との兼任であり、絶対数・絶対時間が少ない。	教育内容の充実のため、教育者スキルアップの必要性があり、外部研修を増やすよう模索中。
兼任者の人員を増やし、業者等が行うセミナーや学会などに参加させて研修の層に厚みを持たせたいと考えております。	人員増については、他部署と絡む案件であり、当該責任者を説得し理解を得られるよう勧める予定でおります。
兼任者の人員不足と兼任業務との業務割合。	教育担当者(専従者)の増員を要望している。
現在、トレーナーは私1人であり、予算、企画、資材作成、実施、管理に至るまで行っているため、もう一人、人数を増やせたい。	ヘッドカウントとしてトレーナーを増やす事が出来ない為、部分的に他の者に権限を与え代行してもらえるよう会社側に説明を行う予定。
現在の教育研修担当者は2名共、他部署から異動して1年に満たず、経験不足であり、新人のMR認定試験受験のための研修を行うに当たって、まずは自らMRテキストを勉強しなければならない。	今年度は新人が入らなかったため、幸い少し猶予がある。新人MRを迎える次年度の準備のため、まずは、現時点のMRテキストを使った勉強を進め、その後はテキスト改訂に対応して行く。
自己研鑽時間の確保。	1)増員 2)MR研修の外部委託の促進 3)外部研修への積極的参加 4)上層部への働きかけ。
自己研鑽時間の確保。	研究部門等との連絡を密にする。
社内組織に学術部門が無い場合教育研修専従者が研修業務に専従出来ない現状。	経営陣に学術・教育研修両部門の重要性、必要性を理解させ、スタッフが業務に専従出来る環境を早期実現させるべく働きかける。
人と時間。	他部署との連携を密にして足りないところを補う工夫をして資質向上に励む。
人員不足が原因による自己研鑽、研修の質の停滞	企業トップへ働きかけ、教育の重要性を理解してもらえるよう度々申し立てる。
人手不足。兼任者のため、教育研修での資質向上のための研修参加等が難しい。	トップへの研修に対する理解を今後も求めていく。
人数の確保。	MR認定試験合格者の立場の向上。
人数不足。	教育担当者を増やす。
専従者を設置できる様な会社のゆとりが欲しい。	MRの資質の向上と会社の利益が比例していければ、良いが、なかなかうまくいっていないのが現状です。
専従者人員の増加、または兼任者の教育への時間配分の増大による継続教育をより充実したものとする。ロールプレイ、プレゼンテーションスキル等を備えた担当者の育成。	専従者1名増員を教育研修責任者として、強く会社に提案する外部研修への参加機会の増大。
専任者の不足。	人員の増員。ただし、エキスパートを増やすことになり、現場からの抜擢にならざるを得ない。
全員が他の業務と兼任しているためスキル向上のための時間を確保することが難しい。	日常業務の中で実地により、または自己学習、学会、研修に参加することで総合的に資質向上をする。日常業務内で、部内でコミュニケーションをよくとり、スキル向上へつなげる。
多忙により自身の能力向上にあてる時間の確保が難しい。	増員が対策として最も効果があるが、現在の採用計画では予定していない。

課 題	対 策
通常業務に時間を取られ、教育研修に係る業務に避ける時間が取りにくいのが現状であり、かつ評価対象となりにくい点。	教育研修に係る業務時間を可能な限り通常業務に組み込めるように配慮の上、評価対象とすることが必要。
当社の「教育研修担当者」は全員 他部署においての仕事を持つ兼任者です。医事にかかわらない部署(貿易、財務、販売管理等)での業務が多忙になると、そちらに傾注せざるをえなく、MR教育について疎かになる恐れが多分にあります。	「経営上の判断」によるところが大きいのですが、人員増が一番の解決策です。それが認可されないことに苦慮しています。
弊社におきましては、全て他の業務と兼任しております。人数的にも時間的にも経費的にも十分な教育が出来ないのが課題かと思いません。	少しでも空いた時間で打ち合わせを実施しており、メールベースで連絡して、教材の共有など行っております。その他、メール、電話などでアイデアを出しあったり、外部研修のレポートを共有したりして行こうと考えます。

⑥ その他〔5企業〕

課 題	対 策
MR全員に渡したタブレットの活用。	学術部門・コンピューター室の支援での情報の有効化。
市場との整合性。	MRとのコミュニケーション。
資質を具体的に測定・評価する方法論がほとんどないため、資質向上の方策を明確にすることが出来ていない。	今後、トレーナー内で検討を進めていく。
他社CSOとの違いで、第一は、社長が臨床医であり、自身で病院を行っていることから、医師や医療スタッフが、本当に求めるMRを社員に効率良く浸透させる方法。	自社内と、社長・院長の病院内のコンタクト、社員と医療スタッフとのコンタクトを、強化し、その意識を高める。
弊社は、専門知識を有した人材を教育研修担当者にしているため現状での課題はありません。(メーカープロダクトマネージャー経験者等を教育研修担当者にしています。)	