

1. MR継続教育ガイドラインの今後の活用について

「自社MRのあるべき姿」を、より明確に策定し、研修の中にその内容をより深く理解させるようなコンテンツを取り入れて行く。
「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。
①教育研修関係者が継続教育の企画・立案にあつては積極的に活用する。②MRの行動、自己研鑽の目標設定や自己学習に活用させる。
26年度グループ討議を実施しました。27年度も計画していますが「実施上の留意点」で点検して改善していきたいと思います。ロープレ・プレゼンの実施にも点検の為に「実施上の留意点」を活用しています。
CSOの立場からは、MRとしての責任ある活動・行動に最注力をする。現場においては、派遣先企業の方針に則した教育をする様にしたい。
CSO企業のため、導入教育研修中にも、MR継続教育ガイドラインに記載しているアウトプット研修の内容を参考に組み立てたいと考えています。また、マナーについても参考にしたいと思います。
CSO企業の立場でCMRとして派遣先企業での責任のある行動規に中力出来る様な教育を行う。
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。
MGR同行、実施研修においてシートを活用したい。
MRにおいては、学習・研修項目の目標を達成させることが重要となる。また、MRの上司にとっては、OJTもMR教育には欠かせない。継続教育担当者は当然ながら継続教育の企画、立案に関わる。従って、これらの事が具体的に書かれたガイドラインは利用価値が高いと考える。
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のレベル向上の為にGLに記載されている各項目を深堀りし、社内研修プログラムに実践的に取り入れて行く。特に「自社MRのあるべき姿」については明記されているものの浸透されておらず、この機会に広く普及させていきたい。また「個人学習と集合教育の利点・欠点」については良く検討し、デジタルでの研修とFtoFの研修を融合させていく。
MRの継続教育に必要なことすべてが網羅されていると思うものの現実的な教育の中ではまだまだ盛り込めていない所が多い。教育のプログラミングを始め、教育内容等、今後とり入れて行きたい。又トレーニング内容に関してもできることならeラーニングや、TV、その他ラジオの視聴等も含め画一的なレポート自己学習および集合研修から脱却しなければならないと考える。
MRの資質向上のために、薬業界の変化をみつつ活用。
MRの人材育成のために、経営陣と特に営業所長との連携をさらに深めていくために、ガイドラインをベースに今後、新たな研修体系を築いていく。
MRや教育担当者のレベルアップ向上のためにも、大いに活用していきたい。教育が一方向的な講義にならないように教育ガイドラインを活用し、計画及び立案していきたい。
MR教育の基本的な方法論の確認として部内で共有する。
MR教育の立案、計画、実施に活用。
MR継続教育ガイドラインをさらに活用し、他社の参考になる事例も活用していきたい。また自社教育研修の検証の際に業界全体での位置づけを把握していきたい。
MR継続教育ガイドラインを基本とし、インストラクターとなる社員に研修を実施する。
MR継続教育の企画立案時のガイドとして活用いたします。
MR継続教育の実施にあたり、企画・立案の根拠とするともに、教育研修に携わる関係者全員が本ガイドラインに則り、運用の手引書として理解を深め、MRと教育研修者の資質向上を図るための一助として行きたい。
MR継続教育の立案をする際と教育実施後の達成度を評価する際に活用します。
MR継続研修を実施し、個人の能力・知識向上をはかりたい。
OJTのチェックリストやアウトプット研修のRP評価表の作成の際に活用していきます。
アウトプット型の研修。
高い知識と医療関係者との情報共有をはかり、患者さんの治療の一端を担うMR教育を目指しています。現場のニーズにあった継続研修を通じ、医療関係者にとって必要なスキルを身に付けるようガイドラインを活用していきたいと考えています。
あるべきMR像の見直しを行う時に参考に。年間計画の時に参考に。
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。
ガイドラインにある、現状分析と目標設定を明確にしていきたい。そのために毎回、実施する内容の検討をガイドラインに沿った手順で作成していきたい。また、トレーナーとなる研修者に対してはガイドラインの考え方を理解し実施できるよう教育していきたいと考えます。
ガイドラインについているテンプレートを中心に研修評価等に役立てたいと考えております。
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。今年度は、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する予定です。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。
ガイドラインをもとにした自社の研修制度の充実化を図りたい。

ガイドラインを活用し、継続教育の見直し、年度毎の評価を確認して行く。
カリキュラムを構成する際に参考とする。
グループワーク、ロールプレイ等、参加型研修の参考にしたい。
グループ学習、ロールプレイングの評価にチェックシートなどを活用し、教育を充実させていく予定である。
グループ討議なども含めたMR参加型研修を実施を進めていくための参考としたい。
これまで同様、研修プログラム策定においてのガイドラインとして活用する。特に研修評価に関しては、それぞれの実施部門に一任し、年に2度の全社一斉テストのみであったため、評価構築について参考にし、検討したい。
すでに活用させていただいています。倫理研修の事例にある、現場実習などの取組を強化していきたいです。
すでに参考にしている。
チェックシートの活用等を継続する。
チェックシートの部分をカスタマイズし、自社の方針や製品に合うよう、現在使用しているものを改良する為に活用したい。
チェックシートを活用して、MRの学習到達度を測りたいと思います。
チェックシート等は客観的評価ツールとして活用したいと考えます。
ディベートについて講義に盛り込んでいきたいと思います。
どうしても自分の経験から、研修を組み立ててしまうので、振り返りやより効果的に組み立てるヒントとして活用する。
トレーナー全員がMR継続教育ガイドラインを基にした研修資料作成、研修を実施できるよう共有して行きたい。
プリントアウトし、営業会議に配布、研修し、意識を高める。
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。
プレゼンテーション等、集合教育にて実施できる知識・スキル教育は、ガイドラインにある通り、特に目的を明確にするよう実施している。今後は、個人学習の比重が高くなるので、モチベーションを維持するたみの基準を明確にしていきたい。
ポイントになる点は、様々な研修で活用しています。
まずは、社内で研修に関連する者に共有を図り、実際に研修を実施する、もしくは研修の内容を作成する場合に反映できるようにするところから始めなければならないと存じます。その上で、受講者にも研修実施の背景としてご紹介する機会があれば、共有していきたいと考えます。
まだ自社のMRがいないため、MR採用を始めるまでに、ガイドラインに基づいた研修計画及び研修体制を整備します。大手製薬から研修のスペシャリストを採用したため、研修体系の整備は抜かりなく進めていきます。
ロープレやプレゼンの留意点や評価方法の参考にします。
医師や薬剤師等と対等に話せる製品がらみの知識習得をめざし、実際に活用すること…そのために実践型研修も多く取り入れる。
広く営業としての知識の修得を図るために、製品教育とグループワークを中心とした実務経験によるディスカッションとロープレを徹底して教育研修に取り入れる。
医薬品の情報提供を行うに当たり、よりDrから信頼を得るMRになるための目標にしていきたいと思います。具体的にはチェック項目を用い、どの程度目標に近づいているのか、近づくためには何が必要なかをMR自身が自己分析するツールとして活用していきたいと思えます。
医療現場の学術ニーズのさらなる高度化・専門化が加速していく中で、現状と理想の乖離やMR間のコミュニケーションスキルの差が広がるのが懸念される。区切りの時に、研修目的等のゴール設定や研修方法について見直す際に活用する。
引き続き、継続教育プログラムの作成及び評価の際の指針として活用する。
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します。
営業統括部門(MR所属)と連携して研修を行うにあたり、分担や進め方など研修計画を立てる上でモデルとして使用している。
会議等の読み合わせ。
各MRに内容を把握、浸透させ、各自目標設定を行う。引き続き基本的な事項においては徹底した理解を促し、応用についてはメリハリの利いた教育を進め、活用していきたい。
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および他者評価させる。相互確認により、気付きを与える。
各トレーナーが研修の手法等に迷った際のバイブルに活用します。
各自、MRが、定期的にセンターHPを確認する様に、定期連絡mailにでも、よびかける。
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。
各種チェックシートを利用して、研修内容や理解度などを判定して、計画・進め方の改善に利用したい。
患者さんの立場に立った行動を実践できるMRを育成できるよう、教育計画を立て、ガニエの9教授事象をベースに教育資料を作成、MRの興味や注意を引く教育を実践したいと考えます。
患者さん中心のセリングスキルを導入しており、ガイドラインを参考に自社に合った方法や研修プログラムを工夫していきたい。
基本的な考え方を取り入れ、研修体系を構築した。今後は、弊社独自の研修方法などを検討する。
基本的に、MR継続教育ガイドラインは当社の各種研修の基軸になっており、その内容を自社の課題に対して組み立てて実施している。特に力を入れているのがID(instructional design)を研修の中に取り入れ、試行錯誤しながらではあるが取り入れている。また、インストラクターの養成のために全体的な実力向上のため、外部の委託した研修を受け、自社の中でのインストラクターの標準化を試みている。
既にガイドラインに準じて行っている。今後、更に定着させていく。
既に活用しています。
強い組織を創るための所長(マネジャー)、副所長のコーチング力向上に注力したいと考えています。資料一覧のマネジャー同行資料のポイントを参考に、コーチングシート等の作成を考えています。

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具体的概念を認識させるため。
教育を実施する際、お手本にしMRのレベルアップに役立てる。
教育計画の策定。
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。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活用する。
教育研修の部門のみならず、営業現場のマネージャーにもその存在と内容を理解いただく機会を作っていきたいと考えております。
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。
教育研修企画・計画立案時に活用していきたいと思えます。
教育研修計画を考える際に活用。
教育研修責任者、管理者が中心となりガイドラインに添った教育を現場のMRの意見を取り入れ実施する。
教育研修担当者のみならず、営業リーダーを中心に、より現場に近い担当者への浸透を図る。
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。
教育研修内容を確認しながら、ガイドラインを活用している。
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いく。
教育内容の原理原則とする。
継続教育、導入教育策定時の指針として今後とも活用させていただきます。
継続教育においては、将来的(具体的時期は未定)に個人学習を取り入れたいと考えているが、その際の参考としたい。
継続教育の企画・立案を行うときに活用する。
継続教育の教材作成および運営について参考にしたい。
継続教育の研修計画やプログラム作成時に、基本的な手引書として参考にしており、今後も同様にしていく。
継続教育の内容策定および他部署への支援依頼に活用したい。
継続教育の立案やプレゼン、ディスカッション研修に活用する。
継続教育を充実させるために活用していきたい。
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。
継続研修の重要性をMRに理解させるために活用したい。
継続研修を計画する際に参考にしている。
研修コンテンツ毎に到達目標を設定している。研修担当者へは、インストラクショナルデザインを用いた研修コンテンツの作成を心掛けている。
研修の企画や見直しなどの機会に継続教育ガイドラインに立ち寄り、参考にさせて頂きたいと思えます。
研修の基本を振りかえる時に非常に役立つ。
研修の組み立ての際の参考に使用。
研修プログラムの作成時にガイドラインの研修方法や評価方法を参考にする。
研修プログラムを作成するうえでの参考資料として。
研修を企画・運用するにあたり、従来より手引書として活用しています。研修関連部署以外で研修教材を作成いただく場合においても、ガイドラインの考え方を参考として作成依頼・修正を行っています。今後も引き続き活用させていただく予定です。
研修を実施する上で、手引書として活用できればと思えます。
研修開発時のロードマップとして使用しています。
研修計画の策定・実施に活用しています。
研修計画の立案の時など研修内容に偏りが無いか、もっと良い方法はないか等に活用している。
研修計画の立案時にガイドラインの組み立てを基に組み上げを行う、ロールプレイングのチェックシートなど研修現場でも利用を図りたいと考えています。
研修計画をたてるときに、どのように計画をたてるか読んで参考にする。また、毎月の研修で、何をしようか、いきづまったときに、読み直して、ヒントにしたい。
研修計画を作成する際に参照し、合理的な構成の研修実施を目指す。
研修策定の参考資料として活用している。
研修時間が限られている中で、MRにとって短時間で充実した研修内容になるよう、改めてガイドラインを参考に内容を工夫していきたい。また、評価についてもチェックシートなどを参考にしてMR自身が自ら復習し、自身で向上していけるような方法を考えていきたい。
研修内容立案の参考として。
現在の研修に取り入れていない方法(ディベート等)を取り入れて、研修のマンネリ化を防ぐ。
現在も活用している。コントラクトMRとしてプロジェクト異動時に選択肢が増える様、下記2点を自社の専門MR教育として位置付けて実施。①巾広い製品に対応可能:生活習慣病、CNS、オンコロジー等。②院長、事務長クラスと経営を理解して面談ができる:医療経営士をはじめ医療制度、診療報酬等。
現在も実施しているが、トレーナー全員で読み合わせを実施。研修デザインのパースとしている。本年度よりトレーナー増員予定なのでさらに徹底を計りたい。またアダルトラーニングの原則に基づいて動機付け、また効果測定の方法も考えていきたい。

効果的な継続教育研修体制の構築や教育研修の効果判定のチェックリストの作成等に活用していきたい。
効果的な研修ができるように、様々な研修方法の中で最適なものを選択できるようにする。
今までほぼ活用していなかったため、今年より積極的に活用していこうと思う。
今までも参考とさせて頂きましたが、引き続き継続研修の充実のため利用していきます。
今後、更にアウトプットを中心とした質の高い情報提供活動が求められるため、技能研修の手法や評価をする上で、MR継続教育ガイドラインの内容を参考とし、自社MRの状況に合わせた研修内容の企画立案を行っていきたくと思います。
今後も、今まで通り活用していきたい。
今後も継続教育の指針として活用します。また、支店、営業所での勉強会でもMR研修の指針として活用できるよう、管理職を啓蒙していきます。
参加型研修の技法を活用して、より有効な教育研修が実施できるようにしたい。
参考とさせて頂いています。
参考にします。弊社は創立5年で発展途上です。MRはもと他業種、MS、他企業MRで構成され、専門知識や基礎知識のレベルがバラバラです。また、年齢構成も40歳以上が7割で柔軟な発想ができなくなっているMRが多く含まれています。したがって、研修の内容は重要ですが、その前に、各人の存在意義や価値を認識してもらい、何歳になっても好奇心を持ち知識を深め成長する営業成績以外での達成感を味わってもらうことを考えなければなりません。
支店毎に実施している研修プログラム策定に活用できるように、支店長に配布したい。
資料等も積極的に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。
自己学習意欲、参加型研修を実施する上で、参考としたい。
自社MRの教育理念・教育方針に則り、生涯教育を実施する必要性を強く感じます。センターより指示されている継続教育は実施しているが、当社としての理念を基本としてカリキュラムを組んでいるかはまだまだであります。
自社の継続教育に参考している。
自社の現状、営業のニーズに則した独自の研修内容を策定するようにしているが、悩んだ際のフラットな資料として参考している。今後もその様にしていきたい。
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。
社内研修研修実施の際に利用。
集合教育の教材として使用する。
集合研修を有効的に実施できるように教育計画や評価方法に役立てたい。
将来的に、本当にMRという営業業種が必要なのか、例えば、情報伝達・収集を中心にした活動と販売活動を中心にした活動をそれぞれ担う要員を分ける必要があるのかどうか、など、基本的な点をMR自身が考えることを中心にした研修を行いたい。
職場内研修の手引書として活用する。
新しいトレーナーが増えたため部内にてガイドラインについての勉強会を実施する。
新入社員並びに既存MRに対して、MRの果たすべき役割を理解させ、患者中心とした医療関係者とのかわり方を教えるために使用いたします。
新任トレーナーには、継続教育の重要参考書として使用する。トレーナー全体で主要内容について定期的に確認する。また、教育研修管理者を増員し更にきめ細やかなMR継続教育実施となるよう取り組む。
新任研修担当者に対する教育。
責任者・管理者だけでなく、少なくとも研修部スタッフ全員が共通のバイブルとしてその内容を周知できるようにする。
前回と同様で、ガイドラインにそくした形が良いと思うが、どうしても医科系が中心で、我らの場合若干違和感がある。
全員がSBO、GIOを達成できるのが理想ですが、「それを意識することを習慣付ける」という初歩的なことを目標としているのが現状です。個々の目標項目について、このガイドラインから抜粋して利用させていただいております。
第4章研修方法の決定の記載内容を参照して研修形態をより効率的なものになるように変更することや個人学習ができるような仕組み作りを考える参考としたい。
定期的に確認しながら、教育研修の方向性の再確認。
当社では、個人学習を積極的に取り入れておりませんが本ガイドラインの留意点等を基に今後反映して進めて参りたいと思います。
導入・継続教育研修のガイドラインとして、インストラクターや営業所ブロック長が使用する。
導入教育の中で実施しているロールプレイング、プレゼンテーションの評価シート作成の際、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頂きます。
年間の教育計画の立案、改善に役に立っている研修のアイデア、振り返り時にチェックリスト方向性の再検討時に参考としている。
年間の教育計画を、トレーナーチームで話し合う際のベースとして活用したい。
標記ガイドラインを用いて継続教育の方針を立てている。今後も教育の指標としていきたい。
弊社で注力して実施しているアウトプットの研修の際に、ガイドライン中のロールプレイやQ&Aに関する項目を活用するよう検討を行う。新人トレーナーを育成する上で、現状分析(2章)研修ゴールの設定(3章)研修方法の決定(4章)研修の実施(6章)評価(7章)に基づいてトレーナーズトレーニングを実施する。研修企画立案の際に、自社のMRのあるべき姿チェックシート・製品研修の項目と達成目標チェックシートを参考にして、弊社のあるべきMR象育成に反映する。
このガイドラインは常に参考にさせて頂きます。

弊社の行う継続教育は、基本的にMR継続教育ガイドラインに沿った計画、実施を心がけています。ただし、トレーニングごとの明確な目標設定や、研修後のフィードバックに関しては課題があります。
本社スタッフへの継続教育の内容充実、コントラクトMRへの有益なコンテンツ策定に向け、参考とさせていただきます。
毎月の勉強会に盛り込んでいく。
毎年、継続教育計画をガイドラインを参考に作成する。また提供している教育内容や提供方法に疑問を感じたり、より良くできるのではないかな等の課題を感じた際にも参考する。
迷った時、基本に戻る時等の「指南書」であり、特に適正な「文章(e.g. 到達目標他)」を探す時に役立ちます。V「資料」のスキル系(ロープレ、ディベート、マネジャー同行)の情報は、オリジナルを作成する上のベースとして重宝します。
目指すMR像・MR行動規範の浸透率等当社は低く、今後徹底して、目指すMR像、行動規範の徹底を計り、各MRのベクトルを合わせ、モチベーションを高めたい。
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

「具体的例」をお願いします。
①業界として継続教育の各コンテンツで昨年度から変えた点や新たに取り入れた成功事例の共有。②OFF-JT、OJTの各企業の取り組み(特徴)の共有。③他業界含め、教育研修に関わる統計データの公表。
VI「資料」は、一部不要又は最新の情報を掲載してもらった方がいいのではないのでしょうか。また、試験の合格率の推移や受講者数、MR数(CSO)の推移など、経時的・定量的なデータもあると助かります。
MRにとって重要なことの一つに情報の鮮度があると考えています。それを補うのが継続教育です。また、継続教育を実のあるものにするには本人の向上心が重要なファクターと考えています。その為に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ってゆきたい。
MRに特化した研修ガイドとして作成されているため、参考にし易い。
MRのマナー向上について充実させる方法の情報提供強化を希望します。
MRの稼働環境の変化はこれからも続くと思いますが、MRの存在意義を常に自ら問いながら教育する立場としても役割の意識を保つ方法の一つとしてガイドラインを活用していけるものにしていただければ、MR教育の要として、より活用されていくのだと思います。
MRの行動を客観的に評価できるツールをどんどん増やしてほしいです。
MRの地位向上の為、常に「医薬品と疾患・患者」の関係を考えた情報提供の出来る知識等の取得の教育を目指す。
MRの定義は変わらないにしても、取り巻く環境は変わっていると思います。現代のMRが身につけるべきスキルの変化についても触れて頂きたいと思います。
MR教育の立案、計画とインストラクターのスキルアップに有効なガイドラインと感じた。
MR継続教育ガイドラインに則り実践した、他社の活用例などについて紹介して頂く機会を設けて欲しい。また、現状に合わなくなった、あるいは新しい手法・考え方等がありましたら随時紹介して欲しい。
MR継続教育ガイドライン一冊には、単にガイドラインだけでなく、考え方やチェックリストなど非常にたくさんの情報が入っている。現在は非常に助かっているが、より多くの情報(各章の説明など)を入れて欲しい。
MR研修実施に際し、必要な事項が示されていて役に立つ。
インストラクショナルデザインをベースとした研修方法の進歩やeラーニング技術の大幅な進化という変化を踏まえ、MR評価や業務上の成果につながる研修を提供する必要があるように考えています。ガイドラインもこのような観点で改訂いただいていると思いますが、ここで必要となる知識・スキルは企業やMR個々で異なるため、履修条件を含め企業の裁量権をさらに拡大いただけると良いのではないかと考えます。
インストラクショナルデザインを駆使するためのヒントやガイドとして、まとまっていると思います。課題としては、マネジャーやマーケティング、そして参加者(MR)へのIDに対する理解や認知の必要性を感じます。というのも、学術経験がメインのトレーナーや、学術からしか研修を受けたことのないMR・マネジャー・マーケにとっては、今までの寺小屋形式を好みます。また、少数ながら、いまだに「知識さえあれば十分」と過信しているMRが存在するのも事実です。また、「わかる(理解する)」にもレベルが存在していること抜きにして、「知識中心の研修」をリクエストする部長レベルの方への対応に苦慮してしまいます。いくつか要因があるとは思いますが、「聞いているだけのほうが楽」「変化したくない」というのも、人間の心理だと思います。また、効果的な学習方法を知らないということも大きな要因ともなっています。この点をなんとか払拭したいです。そういう意味では、ガイドラインを部長レベルの方にも読んでもらうことも一つの方法と思いました。一方現実には、部長レベルの方は、そのような点には関心が薄いのも確かです。トレーナーとしてできることは、IDを活用して、「意外とできない」「知識にもレベルがある」「活用できる、教えられるレベルになるには、ロールプレイや口に出すトレーニングが必須である」ことなど理解を浸透させなくてはならないと思っています。MR認定センターからも同様のサポート、アナウンスをよりしていただけると助かります。
ガイドラインについては、教育管理者、トレーナーらが熟読し、実践・応用することで、現在の弊社の課題を克服可能と思われる。ガイドラインそのものは、基本的に分かりやすく、継続教育のベースを万遍なく網羅できているものと察します。
ガイドラインに沿った継続教育の事例で参考になりそうなものを随時紹介してもらえると大変参考になります。
ガイドラインに則った研修をところがけ速やかに実施したいと思います。
ガイドラインに則った研修を心がける。
ガイドラインは非常に参考になると認識していますが、テクニカルな点が中心と認識しています。50歳以上の意識改革やモチベーションの維持、柔軟な発想力の想起、存在価値・意義の共有などに関して成功事例があればご教示いただきたい。上長も一歩引いたコーチングになっているケースが多いようです。どこの会社も再雇用を前提に50～65歳のMRのパフォーマンスが士気に大きく影響すると考えています。(会社の考え方や人事部の指針などの方が重要かもしれませんが)
ガイドラインを活用したモデルケースを紹介してほしい。
ガイドラインを独立した冊子とし、他者の具体例なども盛り込んでいただきたいです。
ガイドラインを別の冊子として販売、配布してもらいたい。
ガイドライン中の図やロールプレイングの計画表などパワーポイントやエクセル、ワード等で提供頂ければと思います。
このガイドラインにて描かれているMR像は、「雲上の人」的にとらえています。「当社MRをこのレベルまで引き上げるのは無理」とさえ思ってしまうジレンマがあります。
このようなガイドラインがあることで継続教育研修を企画するうえで非常に助けになります。参考資料で掲載してあるもので現在公開されていないもの(たとえば「海外のMR教育研修の現況」など)を公開していただけたらさらによいと思います。
これ以上のことは、各会社に合った方法で工夫することだと考えます。
さらなる充実をお願いします。
ディベートに取り組んだこともありましたが、どうも運営がうまくいきません。終わり方がすっきりしないのです。細かい話ですみません。
バリエーションがあるととても良いと思います。
ほぼ、網羅していると思われます。
まとまっており使用しやすと思います。

まとめられており、重宝しております。
医療関係者の視点で求められるMR像を見直す。医療品だけでなく、医療機関にかかわる人達の業務、マインドを反映させることで、より信頼されるMRになると考える。
引き続き活用させていただきます。
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いますが、認定センター監修(作成)のパワーポイントがあればありがたいです。
各メーカーで新しい研修手法も取り入れられていると思います。それらをまとめるようなタスクを形成し、MR教育にかかわる方々が手法に迷った際の参考書になればと思います。
各企業のMR教育を多方面から分析しており、非常に参考になり、今後共、活用させていただきます。
各社事情があるかと思いますが、共有化できる内容の取り組みについて橋渡しをいただくとよいと感じます。特にマナーなど業界の中で問題になっていることも会社によっての意識の差異を感じます。業界全体として問題になっていることは、各社に任せるのだけでなく提言をしていくのも業界の改善のために役立つと感じています。
活用事例の公表。
企業倫理&マナーが重要。
基本的な考え方を確認するために有効であると考えます。
既存のMRの、べき論を中心ではなく(MRは必要である)、自分が医療に対して貢献できるのか、していくのかを含めたガイドラインであってほしい。
教育研修の要点がまとめられており、活用している。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。
近年、マナーに対する現状に問題視されているようですが、一般常識のほかに製薬業界としての何かガイドライン的なものが出来ないでしょうか。
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。
具体的なケーススタディがあれば良い。
具体的な課題例示と効果的なアドバイス例。
具体的な事例は、研修プログラムを作成する際に大変参考になるので、紹介して頂きたい。
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よう更に具体的な事例等を明示してほしい。
具体例やチェックリストは、活用しています。継続教育だけではなく、導入教育でも使用しています。
継続教育とは、MRとして必要な資質を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の異なることから、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ます。
継続教育内容の利用度、効果判定に活用できる方法は充実させてほしい。
研修や実習の仕方は参考になるが、実際の教材がなかなか手に入らない。特に、倫理や概論の教材の定期的な供給をセンターが中心になって検討してほしい。
研修手法、事例などもっとガイドラインを補完する資料を作って欲しい。
研修担当者が考えるべきことかもしれないが、研修のテーマや方法などさらに詳しい具体例があるとよい。
研修方法の最新の具体例があれば追記または共有していただきたい。
現在のところ特にございません。
現状に合った内容であるかどうか、常に見直すことが必要。
今後も、MR継続教育ガイドラインの充実をお願いしたい。
今後も資質向上に関し優れた事例、資料がありましたら是非MR継続教育ガイドラインを通じ企業に共有頂き、ご教示頂けますと幸いです。
今後も新しいトレーニング等の情報をお願いします。
昨年より、コンサルテーションできるMRを目指すため、他社同行品を知り、自社製品の利点、欠点を理解させるためにディベートを取り組みました。その際資料一覧のディベートの進め方を参考に実施しました。今年度の導入研修では、先発品vs後発品、MR必要論vs不要論を行い、今後の業務への取り組み姿勢を高めていきたいと考えています。
私自信は、教育の仕方の参考になってうれしいが、MR自らも、積極的にみるようにすると参考になると思うのだが、どのように工夫したら、自ら、積極的に参考にするようになるだろうか?と思う。
資料の中にある倫理研修の事例や製品研修の到達目標に関してもう少し具体的な事例内容を追記していただけることをお願いします。
資料編の充実を図ってほしい。
事例、対応集、問答集を入れていただくと参考にした。
自己学習の意欲を向上させる取組み事例や研修効果の検証方法について、カークパトリック4段階モデルがありますが、具体的な活用事例があれば参考にした。
実際のチェックシート等の資料が巻末に掲載されており、わかりやすく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。よろしく願い申し上げます。
取組事例の共有化を希望します。
症例ベース(患者基点)のディテール活動に活用できるような項目があれば良いと思う。
色々な項目で詳細に記載されており、チェックリスト等が振り返りの時に有用である。

<p>大手の会社も現在の小さな会社も経験しました。小さな会社でも立派な研修担当者もいます。例えば大手の導入教育は業者に任せるケースも多いですが、小さな会社では、担当者自らが教科を実処方も取り入れて教えています(自社品外も)。研修マネジメント者＝研修担当者とは言いがたい。そこらもご理解していただき、センターさんの諮問委員会などで、多様な協力者を求めていただきたいと思います。</p>
<p>定期的に見直していただき、現状にあった内容への改訂をお願いしたい。</p>
<p>提示して頂いている資料(チェックシートなど)を自社の継続教育の内容に合わせて活用している。</p>
<p>当社では、ベテランのMRが多く今まで以上にモチベーションを保っていただける研修内容を考えていますが、ここ何年か研修内容がマンネリ化してきたので参考になるような物があればありがたい。</p>
<p>到達目標や評価項目が具体的でわかりやすい。</p>
<p>動画、CDなどを作成して頂きたい。</p>
<p>特に、今後研修業務に取り組む新任トレーナーに、研修の役目やあるべき姿をインプットする際に活用でき、まとまった資料として有用だと考えております。活用させていただきます。</p>
<p>特にございません(現状の内容でよい)。</p>
<p>特に無い、現在の様に誰でも見られる様になっているのは良い。</p>
<p>内容はとても良いものなので、もっとその存在を大きな枠組みとしてアピール頂きたいです。</p>
<p>非常に良く出来たGLの為、短年で変更、改定するよりも今のGLのどの部分をどの様に活用していくかをまずは実践すべきと考える。その上で第5章の「MRに心筋梗塞の研修をする際の事例」の様に各社の具体的な良い事例を集め、将来的にさらにより良いGLになっていく事を願う。</p>
<p>分かりやすくまとまっていて、使用しやすい物になっていると思います。</p>
<p>弊社のように医療用医薬品の品目数や売上高が少ない企業にとりまして本ガイドラインは必ずしも実態にそぐわない面があります。</p>
<p>本ガイドラインは、新任トレーナーにとりまして非常に理解しやすい内容であり、特に、研修方法の各概要は研修企画の上で大変参考になる。今後も、製薬企業人に対する研修の取り組み方について新たな知見がまとまりましたらその情報を記載頂き、研修に積極的に活用致したいと考えております。</p>
<p>有効と思われる部分は取り入れて、より質の高い継続教育を実施していきたい。</p>
<p>倫理教育が、とても苦勞する時代と考えます。MRの倫理教育からスタートして、企業の一員として「企業倫理」をしっかり身に付けなくてはなりません。何を手本にして教えていくか、企業トップが、見定めることが、とても大事だと思います。</p>
<p>例が示されており分かり易いと思います。</p>

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〔41企業〕

課 題	対 策
「研修のための研修」にならないよう、教育研修担当者からの一方的な講義ではなく、MRが研修に積極的に参加するように動議づけして研修を行い、実地活動に結び付けることを課題としている。	情報の共有(成功要因など)し、内容をフォローする。効果的なアウトプットスキルなどを身につけ指す。関連部署と良く打ち合わせを行うことで全社共有をめざす。
IDの理解と実践。アダルトラーニングの理解と実践。	OJTとOff-JTの機会を作る。①ラーニングマスターのフォーマットに参加予定。②研修で実践。③検証 等 PDCAを回す。
MRが関心をもって研修に参加するよう、わかりやすい説明をする。	研修スライドについて、文字ばかりではなく、イラスト等を用いた視覚的に見やすいスライドとする。
MRが興味をもって、理解出来るプログラムをつくりあげる事。	研修スタッフで密なミーティングを定期的に行う。
MRに対する教育方針をしっかり定め、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に対する研修(インプット、アウトプット)の内容の充実を図る。	研修後のMRとの同行を行い研修内容の理解度を研修担当者が自己評価できるチェック票の作成が課題。
MRのアウトプットの質の向上に向けて知識を高め、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スキルトレーナーとの連携により、課題抽出・分析・研修など取り組みを始めている。
MRのレベル向上を目指した教育。	MRの要求にすべて応じるというのではなく、自己学習を目指すような指導を行ってほしい。
MRの自己学習意欲をどう高めるか。	自己学習用資材は十分用意されるが、進んで取り組むMRにまだまだばらつきがある。現場でどれだけ活用できるか、MRが自ら研鑽し、探究する仕組みを構築したい。そのためには、医療現場で今何が求められるか、Drを始め医療従事者とのコンタクトをより深くしていく必要がある。顧客の為に何ができるかというアプローチを確立していきたい。
Webのライブシステムを通じた講義スタイルの構築。	投影するスライド作成の工夫双方向感を与える講義を行うためのトレーナーズトレーニング。
インストラクションスキルの均質化。現場でMRと直接対話しながらコーチングをしていくスキル。	目標と現状の差を把握し、必要な経験・研鑽をしていく。
異動者導入教育の充実。学術部内継続教育の充実。	異動者の半年間の導入教育カリキュラムを作り、今年より実施し始めた。学術部内継続教育カリキュラムを決め、今年より実施し始めた。
医薬概論等の法規の変更による、テキスト内容と学習指導の実施方法について。	学習時にはテキストの内容を反映し実施するが、最新情報については厚労省のHP等を引用する。
医療現場の望むMR教育を実現したい。	教育担当者がMRと同行し、医療現場の意見を直接聞いてくる。
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。
営業現場のニーズに結び付けるような研修を行う。	MRとのコミュニケーションを図る。セミナー、学会へ参加し情報を収集する。
技能教育の手法と評価。	トレーナーを外部研修にて向上を図る。OJTを活用するためのシステムの構築。
教育研修のマンネリ化。	教育担当者が毎回同じ研修ブロックとならないようにする。
教育研修担当者の人員数が少ないため、少人数での全社教育システムの開発・展開が必要。	IT・その他ツールを効果的に活用した教育研修方法の開発と実践展開。
教育理論など科学的根拠に基づいた教育プログラムの構築。過去の経験則により教育プログラムが立案されており、本当に効果的であるかどうかの判断がつかないことが多い。迷った時に論理的な選択を優先して実行していくことが望まれるが、そもそもそのような論理の教育を受けた者がいない。	1) 社内外のセミナーに積極的に参加する。2) 教員免許などを持った人材の確保。3) 教育学部など専門教育を受けた者を確保、など多角的に検討中である。
継続教育の実施後、MRの行動変容に結びつける研修方法、スキルの向上。	レッスンプランの充実と徹底活用。トレーナーへ研修によるレベルアップ。正解のない研修に対するトレーナーのスキルを向上させ、研修を実施する。
研修トレーニングの質を向上させる。	外部講師の招聘、社外研修会への参加を増加させる。
研修担当者の人数が少ないために全体集合研修で実施している。分野が違うMRに対しどのように研修を実施して行くかに苦慮。	共通して必要な知識・情報を選択し実施。
研修内容と講義内容の充実。	社外セミナーや講習会等に参加し、より広い視野に立ち、外側から見る事にし、企画の内容を見直しを行う。
研修内容に対するMRの理解度確認する意識向上と理解度を上げるために工夫する意欲の継続が課題。	研修資料や内容に関して自省するくせをつけさせる取組が必要で、振り返りの姿勢の意識付けを強化すること。
現行活用している研修システムや時間的な制約から、教育研修担当者からMRへの一方的な講義になりがちである。	ライブeラーニングシステムの変更を検討する。研修プログラム自体を工夫することにより、MRが能動的に参加できるようにする。このようなプログラム作成のため、外部の講習会に積極的に参加する。

課 題	対 策
現在MRが抱えている問題を把握して、ひとつひとつ応えていけるようにする。	
現状の教育研修の運営で手一杯であり、また満足しているようにも感じる。新しい教育研修手法などの刺激を与えていくことが重要と考えております。	教育手法については機会をみてOJTするなり、協働して体験させていいますが、なかなか時間と手間がかかります。
効果的で現場で使える役立つ教育資料、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。
効果的な研修実施と検証。	外部セミナーの活用、外部コンサルティングの導入、インストラクターへの教育研修支援拡充。
高度な専門知識を習得し、医療に貢献することでMRの社会的地位の向上を目指す過程で、業界全体のMRのレベルアップが求められている。	高度な専門知識を身に付けるための教育プログラムを企画・提供している。
最終到達目標の設定。	MRのレベル毎のコアスキルの具体的な設定。
実務につながる研修の企画・実施。	学術部などと連携して、担当先の状況や患者さんを想起するような内容にする。
受講者が受け手になっており、自ら進んで参画する形となっていない。これを改善するべく双方向の研修を企画するが、そのファシリテーションスキルに個人間での差が大きい。	トレーナーの在り方を皆で考え、必要なスキルのコンセンサスを得た上でそれらスキル向上に向けた外部研修などをおこなう。また個人間での差が大きいものについては、互いに教え合う形でのスキル向上を図る。
戦略とMRのSWOTに基づいた研修内容を作れるようになる。	マーケティングとの連携強化、データ分析力向上。
第一に患者さんのことを考えられるMRになってもらうこと。	患者さんのブログを読んだり、市民公開講座・患者の会などから患者さんの声をきき、患者さんが日常生活で感じていることなどを研修担当者として知っておくこと。患者さんのことがわかったうえで、MRに対する研修内容などを考えていくべきであると思う。
単なる基礎知識だけでなく、医療現場が必要としている情報を習得させ、MR活動において活用できるMR教育研修をしたい。	教育研修担当者には極力MR活動に同行機会を多く持つ。
導入教育のゴールは、「自己学習の習慣と自立の精神」、「MR認定試験合格」、「製品教育を理解し、アウトプットできること」であるが、教育研修においてその比重(MRにとっても、トレーナーにとっても)が難しい。継続教育では、多品目管理であることや、教育方法がいろいろあることにより、教育効果の検証が不十分。検証方法が確立していない。	導入教育においては、個人の試験成績、理解力により、個人ごとの学習計画をトレーナーが確認し、必要に応じて、個人学習の活用を指導する。継続教育においては、個人学習は定着しているが、教育効果および医療関係者へアウトプットできているかは検証できていない。個人が理解した内容がアウトプットできるレベルになるように、インストラクター勉強会またはチーム勉強会のあり方を考える必要がある。教育効果の検証方法はまさに模索中である。
内製化の準備……1年後に外部業者に劣らない研修コースを構築する。教科書の作成……自社製品教育の教科書を3年かけて作成。教科書の活用・運用方法について。	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) 全国の支店長、部長、所長に対し集合研修を実施し、運用・活用方法を研修する。
臨床に向き合えるMR創生。	ロールプレーやプレゼンの訓練、実際の研修担当者によるOJT。効果ばかりではなく、副作用(適正使用)も語れるように研修担当者や支店長がOJTを強力に進める→話すことが一番の教育。(机上の勉強は忘れてしまうので)
臨床現場でのよりハイレベルな情報の提供をできるMRの育成。	集合研修にて、1つのテーマ(疾患に関するテーマ)について時間を決めてMR同士でディスカッションする。

② 知識・スキルの向上について〔70企業〕

課題	対策
MRのチームワークを充実。各MRが教えられる特別分野を持てる様にする。	持ち回り、順番制での講師。教育担当者以外の積極的な協力を得る。提携会社の協力を得る。
MRのアウトプット力の向上の為に、トレーナー自身のスキルアップ。そのためのクライテリアおよびコンピテンシーの設定。	トレーナー自身が弱点克服のために外部セミナーで自己研鑽する。また、研修後の受講者からのフィードバックにより、改善点を確認する。
MRのディテール力を向上させるための研修プログラムを作成する能力が充足していない。現場経験のある者が少ない。	他社MRの研修に協力しているようなDrのところに取材に行き、どのような社員教育をしているかを聞き取る。トレーナーズセミナーやその他社外セミナー等への出席にて他業界の教育・研修方法を学びとる。
MRの倫理教育をするための教育研修担当者の資質向上。	教科として教えるための知識向上は、部署内、自己学習として行えるが倫理教育には教材も不足しており、またその時間的余裕も少ない。外部の研修等にも参加しているものの年1回程度のため十分ではない。今後、外部研修への参加頻度を増やし人間力育成を行っていききたい。
アウトプットの研修において、担当者によって大きな差がある。	以前プレゼン研修を各事業所ごとに実施した時、担当者も同席させた。しかし、身につけていない。
インストラクターのインストラクションの質の向上と教育理論の習得。	外部研修の受講や参考図書による自己学習。インストラクターの資格制度の導入を検討。
コーチングスキルの体得。	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、自らのコーチングスキル向上を図る。
スキル、知識におけるMR間格差を効率良く是正するトレーニング法他。	研修担当者の知識、スキルの向上。研修の機会確保。
スキル・知識の向上。	OJTによる個別指導、講師マニュアルの整備、推薦図書の斡旋、文献抄読会の定期開催、学会・セミナーへの参加。
スライド作成技術の強化。	外部セミナーでパワーポイント作成の研修を受講予定。
トレーナーのスキル向上とMRの自己学習の習慣化に向けた取り組み。	MRセンター主催や他業者による研修セミナーへの参加を継続すること、継続教育の実施方法改善や学習コンテンツの充実。
トレーナーの一定レベル以上の教育者としてのスキル。	トレーナーズミーティングを月1回開催し、「知識レベルの向上」と教育者としての「目線合わせ」推進について取り組んでゆく。
トレーナー間での知識、プレゼンテーションスキル等を平均化し向上させていく。	ミーティングを定期的に行い、それぞれが得た知識の共有や相互に補完できる体制を構築する。
トレーナー間の知識・スキルに格差があること。	トレーナー間での相互支援、勉強会を実施。本社集合時に各自の強みを生かした研修を実施し、研鑽に励む。
バックグラウンドが異なるトレーナーのため、知識・スキルの均一化ができていない状況。	研修目的を明確にし、研修資料をシンプルに作成、トレーナーの知識向上となるよう研修事前打合せの充実に注力し、受講者の満足が得られる研修を目指したいと考えております。また、受講者の研修への感想、意見を研修へ反映したいと考えております。
フィードバックskill。理由：弊社で実施しているアウトプット研修をより効率的に実施するため。	フィードバックのために必要なskillの習得を、TTT、実地研修を通じて習得させる。フィードバックの根拠となる戦略理解を深めるため、内部研修を実施する。内部研修を通じて、トレーナーがお互いにフィードバックする機会を定着させ、そのことを通じて、フィードバックを実施する実践の機会を増やす。
ベテランが多く、だいたい営業の前線より遠ざかっていたため、現場感を養う目的で、営業所長・MR経験者を配置した。今後、伝達内容・能力を磨くことが重要。	若手MRの早期育成が課題。
メンバーの経験が短い。社歴も短い。	効率的な自己学習。
レベル差の克服。	常に、研修受講者や他のトレーナーからのフィードバックを重視し、個々の改善点を明確にし次回の研修に意識して取り入れる。更に、引き続き、コンピテンシーモデルに従って各自の実状に合わせた業務進行を実施することで改善をはかる。また、ニーズに合わせた外部セミナーの受講によってレベル向上につなげると共に、定期的な全体ミーティングによる情報交換により差を縮める。
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。
各個人の得意分野の能力に頼り切っており、相互分かち合い、相互共有が乏しい点。	日常コミュニケーションの増強、教育研修の大前提とされる方針を掲げる、担当者間の各方面得意分野の整理・知識共有化。
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（範囲とするMRテキスト中にある不明な点の再確認など）と教育実施中に出てくる質問などへの回答を通して研修に必要となる知識を増やすようにする。
教育スキルの向上。	社外セミナーの参加やeトレーニングの活用。

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、共通認識とするための取り組みを引き続き行っていく。
教育研修管理者としてのスキルアップは勿論の事、継続的に研修会に参加する。	
教育研修専従者の育成。	外部講習会等への参加。
教育研修担当者が自己啓発していく動機づけ。	教育研修担当者の研修。
教育研修担当者が全ての研修を自社内で実施できるレベルまでスキルアップすること。	様々な外部研修に参加させる。外部委託で実施している研修を少しずつ自社運営にシフトする。
教育研修担当者のレベルを統一し、すべてのMRに同じ内容の教育が出来るようにする。	社外セミナーを受けさせ、また、積極的に他者が行う研修に参加させ、聴講しレベルの統一が出来る様にスキルの向上を図っている。
教育研修担当者の育成に時間がかかる。	定期的な習得度の確認とモチベーションの維持。
教育研修担当者の経験が浅く、なかなか新鮮な研修が出ていない。	MRセンターや団体が主催する研修会やセミナーに参加し、スキルや研修方法を学ぶ。団体などで知り合った他社の管理者などからも情報を頂いて実践する。
教育研修担当者の経験値・スキル・専門分野にばらつきがあり、各自の資質向上に向けた研修を実施するのが困難であること。	上長との個別面談などにより、本人の希望や現状を把握し、今後に向け必要な研修やスキルなどの確認を行っております。また、定期的に振り返りを行うことで、進捗状況などの把握にも努めております。
教育研修担当者の資質レベルの統一性を持たせたい。	知識、スキル面での資質向上はもちろんであるが、研修をコーディネートする能力も必要であり、今後本社集合研修時などに、その種の研修を取り入れることも検討していく。
教育研修担当者の専門性の向上。	当社製品に関連した学会や研修会に出席する。
教育研修担当者の知識・スキルの均一化並びにレベルアップを図る。教育研修目的の再認識と効果的な研修方法の構築。新たな教育研修担当者の育成。	教育研修担当者のための研修企画と実施および自己研鑽の機会を設ける。
教育研修担当者は、ベテランMRから見て後輩である場合が往々にしてあり、応答の際に苦慮している場面があります。いきおい、教育研修担当者のモチベーションが下がり気味になること。	流れに任せているのが現状です。
教育者のレベルアップ。	自己学習資料の送付。インストラクター研修の実施。
教育担当部署での経験が十分でない者も多く、教育に関するスキルや知識を学ぶ機会が必要。	順次、MR認定センターや東京医薬品工業、民間業者の研修をスキルレベルに合わせて複合的に活用・参加し、習得中。
経験や知識量の差から、インストラクターとしての知識・スキルに個人差がある。	定期的なスキル向上のための勉強会実施。インストラクターの評価シートを活用して研修実施後にフィードバックを行う。
経験値、専門性、トレーナーとしてのスキル・マインドセットなどに差がある現状を高いレベルで平準化していく。	共通言語としての「MR研修要綱解説書」ならびにインストラクショナル・デザイン(ID)理論の習得、定期的な研修部内での担当ローテーション、現場に則した実行度の高いプログラム開発のためのジョブポスティングによるメンバー交流など。
個々の資質にレベル差があることの解消が最重要課題。	集合研修の強化(開催回数増加含む)によるレベルの均一化を図っていきたい。
効果的な研修実施のためのスキルの向上。	インストラクショナルデザインの習得。
資質の向上。	研修会の参加等。
資質の向上。	経営陣との折衝。
自己流トレーナーが多いということが最大の課題だと思います。	オリジナリティは、基本ができてこそ生きてくるものです。ですので、MR認定センターの研修を初めとして、トレーナー自身がしっかりと基本的なスキルを身につけることが重要だと思います。トレーナー自身がレベルアップしなければ、良いMR教育はできません。
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、社内外インストラクター研修への参加。
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育成。	ガイドラインの活用やMR認定センター、その他セミナーや講習会の受講。
社内外の利害関係者との迅速かつ確実なコミュニケーション遂行。	論理的なコミュニケーションを実行できるように、思考力のOff-JT研修参加およびOJTでの指導。効率的な時間管理を実現できるようにタイムマネジメント研修の受講。

課 題	対 策
集合研修を実施する上での、ファシリテーション能力の向上。	現在は、前任担当者から新任担当者に対するOJT(聴講等が中心)である。今後は、ファシリテーションスキルに関する体系的な研修の構築を予定している。
少ない社内リソースの中で兼任者によりトレーニングを行っているが、内容がかたよる傾向がある。	兼任者自身の幅広い知識と学術を必要とする為、現状では兼任者みずからの自己研鑽に頼らざるを得ない。本来なら社内に幅広いリソースをもつべきと考える。
人事異動により新しく教育研修担当者に任命されたものへの教育が課題である。	毎月1回、本社に集合し研修内容の理解に加えスキルアップのための研修時間を設定している。新任担当者のスキルアップに努めている。
製薬会社からの教育研修委託、取り引き会社の増加に伴い、疾患領域の拡大、医療経営・医療制度・診療報酬等、幅が広がっており、各担当者の知識の幅を拡充すること。	複数の領域、科目を講義できる様、OJT、自己学習により育成。
専門性の向上(医学・薬学の進歩に適応した講師力を身につける)。	1. 医学・薬学の専門誌を定期購読し、最新情報を入手する。2. 各種医学会、研究会の聴講による、最新情報の入手。3. Web講義等の受講(各種医学会、ケアネット番組、市販医学教育DVD)。
専門知識の習得。	OJTによる教育、学会・講習会への参加。
専門分野(循環器領域)の知識向上。	専門MR制の導入と継続教育のリンク。
専門領域のスキル(知識)の資質向上。	社内の専門領域教育研修担当者から、定期的な教育指導を受ける。
専門領域担当者の育成。	専門領域の分野を2~3に絞り、適切な者を採用。外部の研修機関で再学習したあと、社内にてトレーナー研修を実施、当社の「目指すべきMR」に向け、研修を作り上げていく。
双方向性の参加型研修が出来るトレーナーの養成。	研修内での情報共有やインストラクタースキル向上の研修の実施。
他の部門から専門領域については、講義を依頼して行っていますが、マンネリ化が見られます。全体的に高齢化が進んでいることから若手の採用が望まれます。	意識的に講師のメンバーを代え、セミナー・学会情報の新鮮な情報を提供してもらったり、グループ討議の機会を多くするなど目先を変えて行うことを考えています。また、若手の採用については、人事担当とも話し合いを進めることも必要と感じております。
大規模施設、小児がん専門施設への訪問。	領域MRの育成。医師主導による勉強会、研修会を企画。
担当者間の資質格差を少なくする。	継続研修の準備打合せ時に自己啓発の方法について情報共有する。
担当者間の知識や教育スキルの均一化。	トレーナーとしての知識向上をはかるために、社外セミナーに参加することや、教育研修担当者が自己研鑽すること。
知識面の強化・ブラッシュアップ。	学会や社内講演会・勉強会の参加、専門医との対話、苦手分野の資料作成、社内コミュニケーションの強化、現場説明会の支援。
特に新製品がなく、領域に特化しているため、知識の偏りがある。	他領域の知識を習得する。
幅広い知識の習得活用、プレゼンスキルの向上。	外部講演会の参加、聴講により、話し方の向上と話題の充実。
弊社のトレーナーは、ちょうど世代交代の間にあり、熟練のトレーナーから若手へのスキルの伝承が大きなテーマとなっています。トレーナーの人数が十分に確保できない組織の状況で、日々の多忙な業務を行う中での、トレーナー間交流の取り組みは簡単には進まないものです。	トレーニング部門が毎月一度、半日程度の時間を確保し、全員でのワークショップや情報交換を行っています。ワークショップは毎回充実していますので、その場で、先輩トレーナーや同僚の動向を知り合い、その後のトレーニング業務で協業できるよう、促進しています。
領域担当組織のため、専門医に対応できるMR育成のため、高度な知識習得が重要と考えている。	社内部門のメディカルや薬事と連携して最新トピックスや専門性の高い研修コンテンツを作成していくとともに、トレーナーがトレーニングを受ける機会をつくる。
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などにより、教育的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〔12企業〕

課 題	対 策
インストラクター研修の充実と効率化。	継続教育、導入研修を想定した研修を定期的に実施。現場MR、新入社員とのコミュニケーションを密に行い、評価体制を確立する。
トレーニング部門としての今後の方向性を、現在検討中である。明確化されたのち、資質向上も含めた業務内容の見直しを図る。	明確化された組織内で、あらためて検討する。
会社の理解が乏しい。時間が、割けない。	評価に連動させるよう、目標を決めさせ、トレースする。
教育研修担当者に対して、現状以上に投資を行いたい。	教育研修担当者への投資の必要性について理解を得るとともに、積極的に投資していきたい。
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。(特にマナー教育のプログラム)	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・学術戦略G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。
研修専従者の増員と兼任者の教育スキルの向上。	会社経営者への強い要請、兼任者の外部セミナー等への参加。
現在、教育研修に専従出来る環境になく、他部署の業務と兼任している状況であるため、研修内容の充実を図ることが困難である。	所属上長と協議し、職務範囲の見直しを実施する。
資質向上を評価する体制が不十分である。	マネージャーやMRにアンケート調査を行い、評価を検証し、次回に活用していく。
製品教育について、MR継続教育ガイドライン的な立案を行う。	関係者(営業責任者、マーケティング部、学術部)へのガイドラインに添った研修を提案する。
全社的なMR教育への周知と専従者の補充。	全社会議等で活動内容を報告。
全社的な人員削減等があり、教育研修担当者の人数が不足している。	テレビ会議システムを利用した適切で効率的な教育の実施。現在、教育研修担当者の補充を依頼、新たな教育研修担当者の育成を検討中。
組織変更に伴う研修トレーナー数の減少、トレーナーが未経験である事。	業務の効率化と無駄な業務の廃止を行った上で、今年のGOALの設定、GOAL達成に必要なスキルトレーニング、GOALに対する進捗確認。

④ 情報収集・ニーズ把握について〔21企業〕

課 題	対 策
(知的財産であり困難だが)他社成功例の共有。	当方も協力。
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。
MRから喜ばれるタイムリーな課題を一部でも研修内容にしたいと考えています。研修内容のインプットに苦慮している。	時間の許す限り、研修会、勉強会、学術総会に参加させている。
MRにとって重要なものの一つに知識の深さと広がり、情報の鮮度がある。故に自社品の情報に留まらず、適応疾患に対する最新情報には気を配る必要があると考えます。	最新の治療方法や疾患のガイドライン等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。
医療環境の変化に対応すべく知識レベルの向上。	各種、情報収集への取り組みと検証後の情報提供活動の実施。
医療技術の進歩に即した多面的な情報入手に苦慮している。	日々、学会情報やネット検索などを実施している。
領域専門メーカーとして、EBM症例の収集を活用。	同業の協会でエビデンスレポート等をまとめている。その資料の利用と活用。
教育研修は業務の一部にすぎない会社にとって、専従者であろうと兼任者であろうと、元々資質がある要員を用意しなければならない(資質向上というよりも資質が十分あることを前提にしている)。とは言っても、情報不足に陥ることは、ままにあり、学会などの情報収集にかけることができる時間を確保することが、今の限界ともいえる。	左記のとおり。
業界の求めるMRの資質をタイムリーに把握し、その内容をMR教育に反映させて続けること。	教育担当者自身が年1回は講習会等に参加し外部からの情報を積極的に取り入れるとともに、MRが所属する事業部門との定期的なミーティングを行い、本課題について協議する。
業界最新情報の取り入れ。	セミナー参加。
現場で求められる情報をインプットする機会が少ない。	学会に参加したり、医学系雑誌の購読。
現場の市場環境やニーズに合わせた戦略的かつ効果的な研修の企画・運営。	4/1より当社に新設された部署である「エリア戦略部」と連携を取り、研修に関する現場ニーズをより効率的に吸い上げること。
現場の必要な情報とのかい離。	現場同行だが、現実的に厳しい。
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、本部方針・全社最適に目を向けた企画立案、実行。	特になし。
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。
最新の専門知識や業界動向などの情報アップデート。	社外専門誌による個人学習。
最新の薬業界の流れ、トピックス、新薬の情報等を適確に入手し、幅広い知識を吸収していきたい。	学会、研究会、セミナー等、色々な団体の研修会に積極的に参加して自己研鑽を積み、能力の向上を計りたい。
市場との整合性。	MRとのコミュニケーション。
少人数のため、売り上げの確保と現場に生きる教育のあり方のバランスを取りつつ、出きる限り現場に生きる教育への道筋構築の実践に力をいれていきたい。	少しでも多くの現場の声を拾い、その都度議論していくことを通して、各MRへの教育の浸透に取り組んでいきたい。
常に最新の医学等の情報を取得し、MRへの伝達をする。	現場のニーズを把握し、反映出来る研修担当者の育成の為、常にOJTを含め得意先を訪問する。将来的には、MRからの点数評価を実施。
学会に常に参加して動向を確認、又、製品の研究に結び付けます。	

⑤ 人員不足・時間不足について〔32企業〕

課 題	対 策
2年以上継続して研修業務を担当している者がいないため、継続的な研修の計画・実行が困難である。	研修担当者同士で常日頃密な情報交換を心がけ、一方が退職・異動しても耐えうる状況を作っておくこと。
MR教育が実施できる力量を備えている担当者が少数であるため、後継者育成に関して課題がある。	後継者育成に注力するとともに、外部の教育機関に一部、委託するなどして研修を実施している。
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。
たった1名で良くやっている。特になし。	
医療機関からの説明会、勉強会、要望に応える為の時間の捻出。	学術員への要望であっても、MRによる対応にさせていただく。
教育、DI、販促物作成等全てを兼任するため、また予算も少ない事から時間的・金銭的余裕がなく資質向上の機会が少ない。	
教育研修担当者が全員、兼任者のため各自の自己研鑽の時間等の確保が困難。	トップへの教育研修に対する理解を今後も求めていく。
教育研修担当者に役立つ内容の講演会・セミナーの聴講、資料による自己学習を取り入れたいと思うが、なかなか時間が取れない。	業務分担の調整を進め、研修担当者自身の資質向上にあてる時間を確保する。
教育研修担当者は、研修する上でのスキルの向上をする必要があるが、兼任であるためにそのための時間がとれない。	他の業務とのバランスや人の配置を見直す。各自、知識向上のため研修等に参加したり自己学習を行う。
教育研修担当者はほかの業務も兼務しているために、研修内容の検討、作成に十分な時間がとれていない。	研修内容や教材の検討の一部を専門業者に委託している。今後は組織の再編等の機会に専任者の設置を要望している。
教育研修担当者は全員が他の業務との兼任であるため、MR教育だけに専念することができず準備等に使える時間も限られている。研修内容もパターン化されてしまっていることがある。	業務全体の効率化と再分化、内容の見直しなど。
教育研修担当者も多く業務を抱えながらの研修担当の為、セミナー等へ出向く機会がなく、時代についていけないような気がします。	研修担当者を増やし外部セミナーへ積極的に出席できるように会社へ働きかけていきます。
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。	学会、セミナー等への参加機会を増やし、資料内容や教育方法に生かしていく。
研修担当を最低でも2名体制にしたい。	解決される見通しがついている。
現在MR数を230名まで持っていくために、営業所等を増やしていく中で研修部員は減数となる。限られた人数で研修業務と自身のトレーニングで時間に追われている。	研修業務として必要な外部研修や研修部内のアウトブットトレーニング、プレゼンデモでの製品知識の補強などをすすめるとともに、関連部署との連携を強化し、ある程度の業務分担を進めていく。
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。
後継者の育成が緊急課題。	
次世代の教育研修担当者の育成。	営業経験者からの登用。
自ら、参考図書等で勉強する時間が少ない。	計画をたて、なるべく、勉学の時間をつくる。
自己研鑽時間の確保。	研究部門等との連絡を密にする。
若い層の教育研修スタッフの雇用。	トップの判断、提案し続ける。
新たな教育研修担当者(専従者)の採用と戦力化。	まずは、教育研修担当者(専従者)の採用から行い、社内の研修を担当している者と研修の効果性についての認識を共有する余力を確保するところから始めたい。
人員不足。	現在補充予定。人員を確保し資質向上の為の時間をもちたいと思っております。
人員不足が常に課題である。	中長期的には中堅MR、学術職から人材を育ててゆくことを計画している。
人材不足。	業者のPPT等の資材を活用する。
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はかり、スキル向上へつなげる。
他の業務との兼任の状況下では、トレーナーとしてのスキルを身に付ける時間的な余裕がもてないこと。	
他業務との兼任による研修準備および研修実施時間の不足。	専任部署の設置。
導入教育の負担が大きい。教科書改訂の度に社内試験問題等々のメンテナンスが必要だが、専属業務ではないため、他の業務を圧迫する。	担当者の理解を深め、効率よくメンテナンスするより他ない状況。

課題	対策
導入教育専従者の不足により、他社や外部業者に比べて認定試験受験者に対するサポート体制が弱いこと。	支店配属後もMRが自主的に学習するように、常に自身の対全国レベルを確認できるような教育資材(e-ラーニング)を取り入れた。
弊社の教育研修担当者は全員兼任の為、各々の資質向上のための時間確保が難しい。	各々の研修担当者が収集した情報等を共有するため、ITの活用やミーティングの実施等を実施している。
忙しく、自己学習の時間がなかなかとれない。	外部セミナーなどに参加し、自己学習時間を補いスキル向上を図る。

⑥ その他〔4企業〕

課題	対策
CSOとして、CMRに対し基礎的な教育研修を実施した。	患者さんの為の医療施設である事を認識させ、その上での医療関係者との情報の交換を心がける様指導する。
次回以降の研修に繋げるため、研修の企画・実施から行動変容に至るまでの各過程において、適正な評価(モニタリング)を実施する。	MRへのアンケートなどにより、研修直後の理解度、研修内容の実行率、成果創出状況を測定し、インストラクターにより要因分析を行う。
成果の検証方法。	研修実施後、フォローのスコープを1年程度まで追いかけて、継続的なアンケート等を行う。その中で研修の効果によるもの、もしくは研修により育成スピードがあがったものなどを見つけていく。
弊社で扱う「抗がん剤」の対象領域の場合、現場の環境変化(検査法、効果判定基準、治療ガイドライン、レジメン、副作用マネジメント、競合品・開発品等)が激しいために、研修内容の陳腐化が早く、現場感覚・目線がMRとズレてしまうことで、MRが活動を開始した場合の「研修内容と実臨床」の乖離が大きくなってしまうこと。	1. 定期的な同行。全国KOLから地方医師までMRの活動を観ることで現場感覚をキープする。(含コーチング) 2. 社外講勉強会への参加。研修中の疑問を、直に質問でき解決する絶好の機会。 3. 病院研修への参加 外来、病棟、薬剤部、検査部他を見て学ぶ。 4. 学会(国内外)への参加。最新情報・トレンドの入社。 5. 営業(現場)会議への参加。MR目線・感覚のキープ。