

## Ⅶ-1. 教育研修担当者の概要

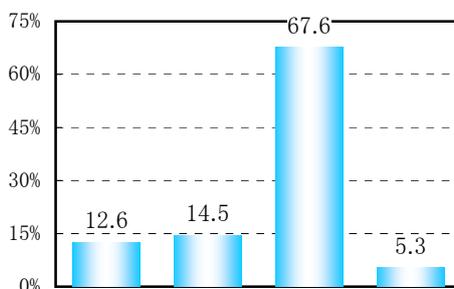
### 1. 教育研修担当者数

| MR雇用規模別  | 企業数 | 全 体            | 一社平均<br>(名) | 教育研修<br>専従者<br>(トレーナー) | MR研修兼任<br>担当者 |
|----------|-----|----------------|-------------|------------------------|---------------|
| 全体       | 207 | 2,344<br>100.0 | 11.5        | 792<br>33.8            | 1,552<br>66.2 |
| 99名以下    | 109 | 430<br>100.0   | 4.1         | 59<br>13.7             | 371<br>86.3   |
| 100～299名 | 42  | 392<br>100.0   | 9.3         | 117<br>29.8            | 275<br>70.2   |
| 300～499名 | 14  | 284<br>100.0   | 20.3        | 75<br>26.4             | 209<br>73.6   |
| 500～999名 | 22  | 518<br>100.0   | 23.5        | 175<br>33.8            | 343<br>66.2   |
| 1,000名以上 | 20  | 720<br>100.0   | 37.9        | 366<br>50.8            | 354<br>49.2   |

※上段 教育研修担当者数〔名〕／下段 構成比〔％〕

### 2. 教育研修専従者（トレーナー）数の変化

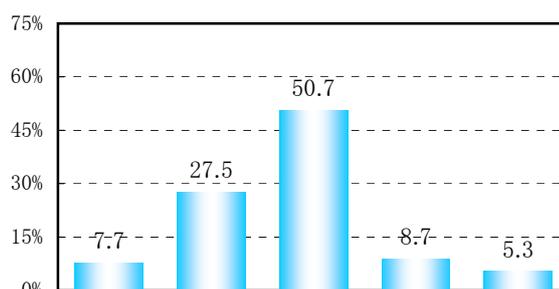
全体では、「どちらとも言えない」140社(67.6%)、「前年度に比べて減った」30社(14.5%)、「前年度に比べて増えた」26社(12.6%)の順となっている。



| MR雇用規模別  | 企業数          | た前年度に比べて増え | た前年度に比べて減つ | どちらとも言えない   | 無回答       |
|----------|--------------|------------|------------|-------------|-----------|
| 全 体      | 207<br>100.0 | 26<br>12.6 | 30<br>14.5 | 140<br>67.6 | 11<br>5.3 |
| 99名以下    | 109<br>100.0 | 11<br>10.1 | 10<br>9.2  | 80<br>73.4  | 8<br>7.3  |
| 100～299名 | 42<br>100.0  | 7<br>16.7  | 6<br>14.3  | 28<br>66.7  | 1<br>2.4  |
| 300～499名 | 14<br>100.0  | 4<br>28.6  | 1<br>7.1   | 9<br>64.3   | -         |
| 500～999名 | 22<br>100.0  | 3<br>13.6  | 6<br>27.3  | 13<br>59.1  | -         |
| 1,000名以上 | 20<br>100.0  | 1<br>5.0   | 7<br>35.0  | 10<br>50.0  | 2<br>10.0 |

### 3. 教育研修専従者（トレーナー）の数

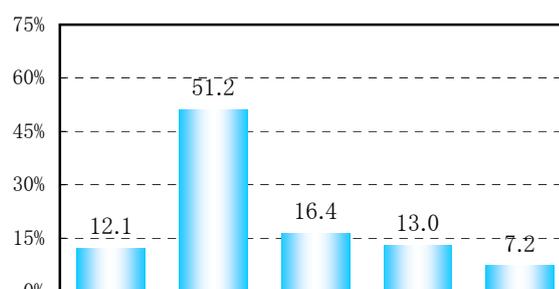
全体では、「不足」105社(50.7%)、「平均的」57社(27.5%)、「不明」18社(8.7%)の順となっている。



| MR雇用規模別  | 企業数          | 十分        | 平均的        | 不足          | 不明         | 無回答       |
|----------|--------------|-----------|------------|-------------|------------|-----------|
| 全体       | 207<br>100.0 | 16<br>7.7 | 57<br>27.5 | 105<br>50.7 | 18<br>8.7  | 11<br>5.3 |
| 99名以下    | 109<br>100.0 | 10<br>9.2 | 27<br>24.8 | 47<br>43.1  | 15<br>13.8 | 10<br>9.2 |
| 100～299名 | 42<br>100.0  | 4<br>9.5  | 13<br>31.0 | 23<br>54.8  | 2<br>4.8   | -         |
| 300～499名 | 14<br>100.0  | -         | 4<br>28.6  | 10<br>71.4  | -          | -         |
| 500～999名 | 22<br>100.0  | 2<br>9.1  | 4<br>18.2  | 16<br>72.7  | -          | -         |
| 1,000名以上 | 20<br>100.0  | -         | 9<br>45.0  | 9<br>45.0   | 1<br>5.0   | 1<br>5.0  |

### 4. 教育研修専従者（トレーナー）の資質

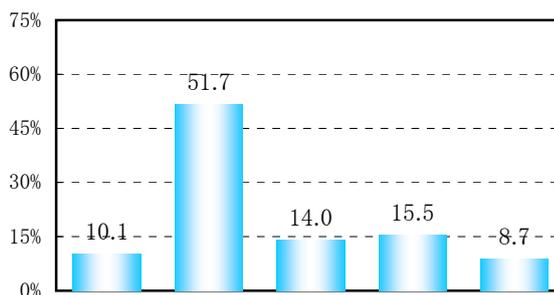
全体では、「平均的」106社(51.2%)、「不足」34社(16.4%)、「不明」27社(13.0%)の順となっている。



| MR雇用規模別  | 企業数          | 十分         | 平均的         | 不足         | 不明         | 無回答        |
|----------|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 全体       | 207<br>100.0 | 25<br>12.1 | 106<br>51.2 | 34<br>16.4 | 27<br>13.0 | 15<br>7.2  |
| 99名以下    | 109<br>100.0 | 9<br>8.3   | 43<br>39.4  | 18<br>16.5 | 26<br>23.9 | 13<br>11.9 |
| 100～299名 | 42<br>100.0  | 6<br>14.3  | 26<br>61.9  | 9<br>21.4  | 1<br>2.4   | -          |
| 300～499名 | 14<br>100.0  | 4<br>28.6  | 9<br>64.3   | 1<br>7.1   | -          | -          |
| 500～999名 | 22<br>100.0  | 2<br>9.1   | 15<br>68.2  | 4<br>18.2  | -          | 1<br>4.5   |
| 1,000名以上 | 20<br>100.0  | 4<br>20.0  | 13<br>65.0  | 2<br>10.0  | -          | 1<br>5.0   |

## 5. 教育研修専従者（トレーナー）の業務分担

全体では、「導入研修と継続研修の担当を分けていない」107社(51.7%)、「その他」32社(15.5%)、「一応分けているが、科目により両方行う者もある」29社(14.0%)の順となっている。



| MR雇用規模別  | 企業数          | の導入研修と継続研修の担当を分けていない | の導入研修と継続研修の担当を分けている | 者科一も目応に分けてよりて両方行うが、 | その他        | 無回答        |
|----------|--------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------|------------|
| 全体       | 207<br>100.0 | 21<br>10.1           | 107<br>51.7         | 29<br>14.0          | 32<br>15.5 | 18<br>8.7  |
| 99名以下    | 109<br>100.0 | 1<br>0.9             | 60<br>55.0          | 7<br>6.4            | 25<br>22.9 | 16<br>14.7 |
| 100～299名 | 42<br>100.0  | 4<br>9.5             | 26<br>61.9          | 4<br>9.5            | 7<br>16.7  | 1<br>2.4   |
| 300～499名 | 14<br>100.0  | 3<br>21.4            | 6<br>42.9           | 5<br>35.7           | -          | -          |
| 500～999名 | 22<br>100.0  | 7<br>31.8            | 9<br>40.9           | 6<br>27.3           | -          | -          |
| 1,000名以上 | 20<br>100.0  | 6<br>30.0            | 6<br>30.0           | 7<br>35.0           | -          | 1<br>5.0   |

## 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

| 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機づけして研修を行い、フィールド活動に結びつ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させます。関連部署を打ち合わせを行うことで全社共有をめざす。   |
| <時間的な制約>大企業のように、研修専門の部門がありません。従いまして、マーケティング本部の学術担当者がMR教育を担当しています。(前職ではオンコロジーの専門トレーナー)マーケティング業務を行いながら、定期的な継続教育のプログラム考案や講義を担当しているため、どうしても内容の吟味ができません。 | 中小メーカーならではの継続教育の実施を考えています。トレーナーが一人ですべてを担当するのではなく、各MRに課題を出し、それをMRに解説してもらい、全員でわからないことを調べるという形式です。各MRにも主体性を持って継続教育に参加してもらおうことができるかもしれません。このような工夫をしながら、より効果的、実践的な研修を展開したいと思います。                                   |
| 1名で担当しているため、研修準備の負担が大きく、取り上げる話題が偏ってしまうことがある。  | e-ラーニングを導入し、負担を削減すると共に、各MRの学習達成度の把握を行う予定です。   |
| CSOの教育担当者との連携して月活研修をプログラムする。  | プログラム作成にあたり弊社が期待するレベルに到達する内容を相談して作成する。到達レベルについてはOJTで検証して次回に反映させる。   |
| CSO企業で教育研修を実施していますが、CMRにつきましても製薬企業から求められている基準が高くなってきていると感じています。   | 製薬企業の研修担当者様より製品知識について情報をいただいたり、MRからのヒアリング、学会への参加をすることで、MRへタイムリーな知識を伝えることを意識しております。また、配属前の研修を強化するように努めております。   |
| ID(インストラクショナルデザイン)を活用した効果的な研修の実施。   | 各種関連セミナーへの参加。(MR認定センター開催のものも含め)。  |
| IDの実践にばらつきがある。  | IDの学習、復習。   |
| MRに求められている資質、要件を的確に把握し、研修計画に活かすこと。  | 教育担当者の研修受講及び社内事業部、外部担当者との意見交換。  |
| MRのアウトプットの質の向上に向けて知識を高めてマネジャーの指導スキルのレベルアップ等を重視した研修の企画・立案・課題解決能力などの向上を図ること。  | 外部セミナーの受講及びスキルトレーナーとの連携により課題抽出、分析をワークショップなどで取り組んでいる。  |
| MRの資質向上。  | 研修内容の充実。  |
| MRの知識や面談スキルを医師の目線で評価できる。  | 定性的評価に加えて、スキル部分の定量的評価のための評価体系と運用方法の確立。  |
| 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。  |
| MR教育研修は各MRの資質を向上させる目的を持っている。  | 「営業成績を上向かせることが目的ではない」ことを周知させる。教育研修によって資質向上が認められれば、自ずと医療機関の担当者から信頼され、それが営業成績に結びつくのだと教えてはいるのですが。  |
| MR経験のある若手2名に教育研修担当者になって貰う予定です。彼らは、研修の内容については大体把握していますが、またMRO手続き等の知識が不足しています。  | MRO処理を行うたびに一緒に操作する等して、確実に体得して貰うようにする。   |
| アダルトラーニング、ID、ファシリテーションスキルの理解と実践。  | 2016年4月より1名増え、3人体制となった(MRから社内公募で1名補充)。トレーナーとして共通言語を作るため、以下のトレーニングを順次受講。①ウィルソンラーニングのT3(5月 1名)。②マネジャーのトレーニングの基礎として、SL II(5月2名)。③ID、ファシリテーションスキルの共通言語のために、Bob Pike Boot Camp(7月 全員予定)。④グローバルのトレーニング(7月・9月 全員予定)。 |
| インストラクションスキルおよび対人スキル。   | 各種セミナー参加。   |
| インストラクションの質の向上。教育理論の修得。   | インストラクションの質の向上:外部研修の受講や担当者の計画的スキルアップ体系の構築。教育理論の修得:外部研修受講や参考図書の自学。   |
| 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。   |
| 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おり、内容・方法等がインストラクターまかせとならないように取り組んできた。今後は、インストラクターのスキル教育等が課題となる。   | 教育やプレゼンテーションスキル等の情報収集を行い、社内でも共有化する。共有化した内容を共通認識とするため、継続して取り組みを行っていく。  |
| 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スキル向上を図る。  |
| コンプライアンスの遵守。  | 公取協研修、プロモーションコード遵守。   |
| スキル、知識の各MR間格差を効率的効果的に是正する研修・トレーニング方法の構築。  | 研修機会確保。スキルの向上。  |
| スキル・知識の向上。  | OJTによる個別の指導 講師マニュアルの整備 推薦図書の紹介。   |

| 課 題  | 対 策   |
|--|---|
| スペシャリストの養成。  | インストラクターとしてのスキルアップのため研修へ参加。   |
| タイムリーな研修内容・研修方法。   | 研修会に参加(直販協)。  |
| 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。  |
| トレーナーのレベルの向上。  | LESSONプラン(研修計画書)を活用した研修内容の均てん化。継続研修評価(アンケート)の実施。  |
| トレーナーの知識・スキルの質にばらつきがある。  | MR認定センターの講習会への積極的な参加をすすめる、社内でのトレーナー教育の時間を取り、質の向上に努める。   |
| トレーナーを育てるプログラムが無い。   | 外部セミナーへの参加や、講師の招聘が望ましい。   |
| 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。   |
| トレーナー個々のレベルにばらつきがあるので、ボトムアップを図る。   | ベテラントレーナーの講義聴講、他研修への参加。   |
| トレーナー自身のスキルアップ。  | トレーナー間のスキルチェック及び外部研修機関での研修を受講することにより、当社の「目指すべきMR」に向け、研修を作り上げていく。  |
| トレーニングスキルを向上させる。   | なるべく定量的に把握できるよう、23の項目からなるチェックシートを作成しました。1つの項目を4段階で評価できるようにしています。このチェックシートを用いて、研修前に予演会を実施し点数を付けたり、実際の研修をオブザーブして点数を付けたりし、各トレーナーが現状を把握できるようにしました。また、定量的な評価に加え、定性的な評価として、予演会や研修オブザーブした際は、必ず実施したトレーナーに対してフィードバックを行っています。各トレーナーが自身で学んだり、トレーニングを経験させる機会を作ったり、フィードバックを行うことで向上させようと考えています。 |
| パワーポイント資料作成時のイラスト、記事、写真などの利用方法に関して著作権に対する知識の必要性。                                 | 社内教育、講習会への参加など。また、使用前の審査の重要性を検討。  |
| ファシリテーションスキル。  | 実践と検証を重ねる。  |
| ファシリテーション能力の向上。  | 研修参加、トレーナーによる指導の強化。   |
| ファシリテーション力。  | 外部研修導入。   |
| フィードバックスキル。理由:アウトプット研修をより効率的に行うため、新任トレーナーが複数人加入したため。                             | フィードバックに必要なスキルの習得をTTTを通じて行っている。   |
| プランニング特に目的から目標への落とし込みが十分でないため、評価と効果測定が弱い。  | PDCAサイクルを通じて変更していく。   |
| プレゼンテーションスキル、資材作成スキル。  | 上手いトレーナーの活動の見学。   |
| より多くの時間を割くこと。  | 経営陣との折衝。  |
| 医療環境の変化に対応すべく知識レベルの向上。   | 業界の実施する各種セミナーへの積極的な参加を促す。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。   |
| 医療現場が求めている情報を的確に対応できる教育研修担当者の育成(基礎知識も重要であるが、特に医療現場で役立つ教育できる人)。                   | MRを経験し、豊富な医療情報を持ち企業の一員としてコンプライアンスに則った行動が出来る人の登用を重視している。   |
| 医療現場のニーズを的確に把握し、タイムリーな研修を実施できるシステムの構築。   | MRとの定期的同行、研修に対するアンケートの実施と分析、学会聴講などを通して、医療現場のニーズを把握し、それを研修に生かしてゆく。このサイクルを継続することにより、担当者の資質向上につなげたい。   |
| 医療現場の実情・実態把握 MRの立場にたち、MRが医療現場で活用・実践できる研修内容が必要。                                   | MRとの同行 CSOであるためMRとの同行が難しい面があるが同行機会をセッティングする(機会を設ける)。  |
| 育成に時間がかかる。   | 習得度の確認とモチベーションの維持。  |
| 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。   |
| 一方的講義に偏らない、研修スキルの向上。   | スキルアップの為の研修会等への参加。  |
| 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。  |
| 円滑な研修時間の確保。  | トレーナーの増員、外部委託の促進、経営層への働きかけ。   |
| 我国には、世界各国から高度な医学の考え方、先端の医療(検査、治療)がどんどん入ってきます。                                    | 小企業でもこの動きを概要理解して、自社製品をどのように活用していくかを常に検討する為に、専門の学会に参加しております。   |
| 各トレーナーのバックグラウンドが異なるため、知識・スキルの均一化ができていない。教育に向き合う姿勢も含め、トレーナーのスキル向上・意識の統一が課題となっている。 | MRに伝わる研修となるよう、研修内容のポイントの絞り込みと研修資材の簡素化を図る。また、トレーナー自身の理解をより深める目的で、研修内容のすり合わせに時間をかけて対応していく。  |

| 課 題   | 対 策  |
|---|--|
| 各トレーナー間の能力格差の是正。  | フィードバックシートを作成し、さまざまなスキルや資質について、フィードバックする者とされる者でお互いの気づきを共有する。また、自社のコンピテンシーモデルに従い、各自の実情に合わせた業務を計画する。また、各自の能力向上のため外部のセミナー等も有効活用する。    |
| 各領域の疾患に研修対応できるための学術知識の習得。   | 学会聴講など(実質的には日々の業務に忙殺され習得するための時間が十分に取れない)。  |
| 学会参加および各種セミナーなど自己研鑽につなげる社外での活動数の増加。   | 外部セミナーの受講、学会、論文、書籍の更なる推進。  |
| 患者志向型のMRを育成するために、まずは教育研修担当者から患者視点で物事を考えることを徹底しなければならない。   | 現場にいる教育担当者はMRとの同行を重ね、医療現場の生の声を収集し、本部と共有する。共有した情報を元に研修プログラムを作成する。また、本部の教育研修従事者も自ら現場に出向き、MRとの同行等を通して、生の声を収集したり、作成した教育計画に齟齬がないかを確認する。 |
| 既成概念にとらわれないで医療現場のニーズに対応。  | MR活動現場の様々なニーズに対応すべき学術サポート、資料提供、各販社への的確な対応等優先順位を決めMR活動の効率化。   |
| 既存の教育研修担当者(各プログラム担当を含む)の有効活用。   | まずは、日常的な打合せを充実させて、教育研修担当者(各プログラム担当を含む)との学習のゴール設定から共有し、研修の効果性についての認識まで、十分に共有したい。  |
| 技能・実務の部分を充実させたい。  |  |
| 強力なメッセージを示し、ゴールに向かって導いていく指導力の強化。  | 教育研修者用セミナーに積極的に参加し、研修担当者間の情報交換を図る。   |
| 教育研修者が学術業務とMR研修業務を兼任し、また人材も不足していることから、研修準備に費やせる時間が限られている。研修を実施していることに満足し、内容や資材も似たようなものになってしまうことがある。 | 人材の確保内容の見直し業務全体の効率化と再分化。   |
| 教育研修専従者の育成。   | 外部講習会等への参加。  |
| 教育研修担当者およびMR両名の学習意欲を高めること。  | 個別指導を多く取り入れることを通して、教育研修担当者およびMR両名がお互いに学習しあうことで資質向上を図る。   |
| 教育研修担当者が異業種出身のため、医療現場での経験・スキルが足りない。   | MRやFLMとの同行を定期的実施し、MRや医療従事者からのヒアリングを実施することにより、現場でのニーズをつかむ。  |
| 教育研修担当者が全て他の業務との兼務であるため、MR教育だけに専念することができず、研修内容の充実を図ることが困難である。                                       | 他部署との連携を図り、業務全体の効率化を図る。MRの効果的な学会やセミナー参加により、資質向上を図る。  |
| 教育研修担当者になったときインストラクター研修を受講するが、その後研修方法に関する社内研修を行っていないため、教育研修担当者の研修がマンネリ化することが危惧される。                  | 団体の教育研修担当者の委員会で実施した研修会およびワークショップの映像を入手し、社内の教育研修担当者がオンデマンドで視聴できるようにする。このことにより、新しい研修手法や研修システムの情報提供して研修の活性化を行いたい。                     |
| 教育研修担当者のスキルアップ。   | 各種講習会に参加してスキル向上を目指す。   |
| 教育研修担当者の育成とレベルアップ。  | 自己学習資料の送付、学会等の聴講。  |
| 教育研修担当者の向上心はあるが、その為にさける時間が少ない。その為、外部のセミナー参加などによる情報収集の機会も少ない。  | 以前より教育研修専従者の不足が続いているので増員を要請。少ない機会を最大限に活用するために、外部セミナーなどは教育研修担当者ではできるだけ別のセミナーなどに分かれて参加して情報収集し、その上で、情報の共有化を図る。                        |
| 教育研修担当者の資質レベルの均一化を図る。   | 文献、医学書などによる知識向上に加え、社外セミナーを活用し、インストラクタースキルの向上に努める。  |
| 教育研修担当者の資質向上そのものに対するトレーニングの時間確保。  | 優先的に集合研修を本社で設け、時間確保を行っている。   |
| 教育研修担当者の自己研鑽時間の確保。  | 研究部門等連絡を密にする。  |
| 教育研修担当者の増員とレベルアップ。  | 上長への提言、勉強会の実施を検討中。   |
| 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、研修する上でスキルアップをする必要があるが、人数は昨年より増えているものの全員が兼任であるためにその時間が取れない。                                 | 他の業務とのバランスや人の配置を見直す。各自で知識向上のため外部講習に参加したり自己学習を行う。   |
| 教育研修担当者は兼任のため、導入・継続教育をするための準備時間が少ない。また、研修手法、コミュニケーションスキルなど向上させたい。                                   | 社外講習会へ積極的に参加させる。しかし、他業務の兼ね合いもあるので年1回程度が限度である。  |
| 教育研修担当者への投資の重要性を理解してもらうこと。  | あきらめずにいい続ける。結果を示して理解してもらう。役に立つ教育研修担当者であり続ける。   |
| 教育研修担当者自体の知識・スキル向上(プロフェッショナル化)。   | 外部の専門研修の受講による知識・スキルの習得。  |

| 課 題  | 対 策   |
|--|---|
| 教育効果の検証方法およびその評価。さらにそれらがトレーナー、受講者の考えるニーズと一致しているかが、継続的な課題である。     | 教育効果の検証方法はまさに模索中である。  |
| 業務・責務の明確化による均一な業務の実施。  | 個々の業務の共有化とマニュアル化。   |
| 業務が優先してしまいMR教育の時間が取れない。  | 教育研修専従者の養成を検討する。  |
| 業務繁多で学習や練習、準備の時間がとれない。   | 半年単位での計画をできるだけ早く決定して、早めに準備に取り掛かれるようにする。   |
| 継続教育を企画・立案・実施するための知識やスキルの習得。                                     | トレーナー自らが能力開発する職場風土の醸成。  |
| 継続研修について、中堅MRへの周知が不十分であること。                                      | 現時点での対策はない。ただし、今後、階層別研修について、MRの研修可能な時間への対策を立案した上で、体系的な研修が必要である。   |
| 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。              | 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。  |
| 兼任担当者が多く担当者間に資質の差が大きく、指導方法や教育に対する考え方に差があり、統一性のある指導ができていない。       | 専任担当者の固定化を図り、社内外の教育研修に関する各種講習に積極。   |
| 検収効果の客観的測定(評価)を過度の労力なく実施できる方法の確立。                                | 各種の研修業者の提案を検討し取り入れながら、弊社に合った方法を確立していく予定。  |
| 研修プログラムの作成能力。  | 研修設計のための外部研修への参加など。   |
| 研修をMRの活動に活用しやすい内容にする。  | 問合わせが多い事項に関連する情報を研修に盛り込む。   |
| 研修業務を担当者の中には研修経験が2年未満の者もいる為、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。  |
| 研修計画を論理的に組み立てる力を向上させる事とKPIを設定し、測定することでPDCAを回し、効果的な育成プログラムをつくること。 | インストラクションデザインの外部でトレーニングさせて、社内オリジナルを作成しはじめている段階。実践の中で質を向上させていく。  |
| 研修準備期間が多くとれない。   | 業務改善と人員の補充。   |
| 研修成果の検証方法。   |   |
| 研修専従者の増員およびスキルアップ。   | 研修等への積極的参加。   |
| 研修担当者が研修生の個々の人間力をアップさせるための力量を身に着けること。                            | 相手の好むコミュニケーション環境で話をするためのソーシャルスタイルスキル、相手に分かりやすく伝えるためのプレゼンテーション能力のスキル、さらに相手のニーズがどこにあるかを探り誤解なく理解してもらうためコミュニケーション能力のスキルをアップするため、社内でスキル認定の取得者から社内研修を実施する。さらにその能力を確立するために、スキルトレーニングを行う。 |
| 研修担当者とともに疾病等のテキストを作成している者の講師としての育成。                              | MR認定センター主催各種研修への受講。   |
| 研修担当者のスキルアップ。  | ナレッジマネジメントの徹底 社外セミナー等への参加。  |
| 研修担当者のスキルアップ。  | 兼任で教育研修を担当しているため、スキルアップする講習会への参加機会が少ない。今後若手トレーナーを育成しスキルアップを図りたい。  |
| 研修担当者の資質レベルの向上及び統一性。   | 知識、スキル面の向上は、本社集合研修時に双方向での確認を行う。また倫理観を向上させるプログラムの構築を企画、立案する。   |
| 研修内容、講義内容を充実させる。   | 学会、研究会等に参加し、医療現場が求めている情報を参考に研修内容を見直し、講義資料を作成する。   |
| 研修内容と講義内容の充実を計りたい。   | 社外の講師をまねいたり、セミナー等を通して偏りのない研修内容の計画を行い、都度見直しを計る。  |
| 研修内容の充実。   | 他社事例を参考に。外部セミナーに参加し選定する。  |
| 現在の治療に比べより良い提案が出来るMRの醸成。   | 医師個々の治療ステップの把握を意識した研修の実施。現在治療中の患者の治療ステップポジションを明確化するためのノウハウ共有→活用の研修実施。   |
| 現場から離れた瞬間からMRとしての感覚が鈍る。つまりMR目線が分からなくなっていく。                       | できる限りのフル同行。それも、大都市、地方、ベテラン、中堅、新人と様々なパターン出実施。  |
| 現場で役に立つ研修資材の作成ができていない。   | エリアマネージャーの巻き込み。   |
| 現場に促した知識の修得。   | 模策中。  |
| 現場のニーズに合った研修を企画・実施できる研修担当者を養成する。                                 | 各種学会・講演会に参加し肺高血圧症の病態・治療に関する現場での最新情報収集に努める。また、外部研修やセンター主催の研修会に参加してインストラクションスキルの向上を図る。  |
| 現場の医療関係に必要とされるMRの育成が出来る様になる。                                     | 医師・薬剤師より社内講義を実施、MR同行、学会への参加により本当に必要な物を研修出来る環境を作る。研修プログラムの作成が出来る様研修を実施する。  |
| 現場の状況を踏まえた重点ポイント事項の学習等。  | 現場統括担当に状況のフィードバックを貰い、吟味して重点事項の設定学習をさせる。   |

| 課 題   | 対 策  |
|---|--|
| 個々の資質に偏りがあることの解消が最重要課題。   | 集合研修(回数も含む)開催による個々の資質の偏りを解消させたい。   |
| 顧客の環境変化に対応した研修内容のupdate。  | 一定の時間を営業担当者とともに顧客訪問に使い、現状把握を常に行い、研修に取り入れている。   |
| 後発医薬品使用体制・調剤体制制度。   |  |
| 効率的な研修運営。   | 一部外部委託を検討する。   |
| 向上心をいかにして保つか。   | 評価システムの構築。   |
| 講義内容のレベルアップ。  | センター実施のセミナーへの参加(課題として残る)。  |
| 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のアップデート。   | 社外専門誌による情報提供。  |
| 最新の薬物治療に関する知識習得。  | 医学雑誌の定期購読、外部団体企画(各種医学会、病院主催市民講座、厚生省審議会等)に参加して知識向上を計っております。   |
| 市場との整合性。  | MRとのコミュニケーション。   |
| 市場ニーズに合わせた効果的な研修の実施スキル向上および企画。  | 社内関係部署との連携強化とスタッフの自己研鑽。  |
| 資質の向上。  | 外部を含めたトレーニング。  |
| 資質向上の機会をなかなか設けられていないこと。   | トレーナー用社外セミナーへの参加等により、他社トレーナーとの交わりを通じた資質向上を図りたい。  |
| 時間の余裕。  | 現在実施している業務の効率化。  |
| 自ら考え積極的に学ぶMRになる教育を実現する。   | 学べる資料を作る学ばなくてはならないという意識を向上させる教育担当者も学ぶ。   |
| 自ら進んで参画する研修を2015年度より企画しているが、ファシリテーションスキルの個人差がある。また、その効果検証方法が難しい。      | トレーナーの必要なスキルについては、向上に向けた外部研修を継続して受講する。また効果検証については、方策も含め具体策の検討を始める。   |
| 自己学習への取り組みの意欲の向上。   | 日々忙しく日々学習という習慣が出来ていないので、現場での経験、問題を個人で解決する意欲を持ってもらうよう研修・管理していく。   |
| 自己研鑽の推進。  | 目標の共有化。  |
| 自社製品に関連する最新情報の収集。   | 学会参加。 学術誌を定期的に読む。 インタネットの活用・検索。  |
| 自身の過去の経験を主としてからしか研修できない担当ではなく、現在の最新動向を常に導入しながらの研修担当が必要。               | 外部から採用したいと考えている。   |
| 実際の臨床現場を知らずに講義する場面がある。  | 若手スタッフ中心に現場への訪問を多くして、対策する。   |
| 実施した研修内容について、特にアウトプットについて「どのように成果測定」を行うのか、が課題と考えています。                 | カークパトリックの4段階評価でいうところの、レベル1と2はアンケートやテストで評価できますが、行動については研修担当者による同行で確認しております。その際、定性的な観察結果だけでなく、予め設定した目標行動ステップなどの指標に当てはめることで定量化しようと試みています。 |
| 実績アップに直結する研修の立案・実施。   | 研修担当者の考え・方向性を合わせる。   |
| 社外研修に積極的に参加する者とそうでない者の差があり、個人レベルの格差が拡大し兼ねない点。                         | トレーナー全員が積極的に社外研修に参加できる環境を整えたい。   |
| 若手研修者の育成。   | MRから研修担当への異動を行い、若手の現場感覚を導入する。  |
| 集合教育における参加型研修の技術。   | 集合教育では知識研修を極力少なくし、output型研修を増やすこと。研修担当者間での面密な打合わせによりストーリーを構築し、研修に展開する。   |
| 少人数のため、売り上げの確保と現場に活きる教育のあり方のバランスを取りつつ、出来る限り現場に活きる教育への道筋の構築に力を入れていく。   | 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じて、各MRへの教育への浸透に取り組んでいきたい。   |
| 人員削減のため研修部員1人当たりの負担が増え、全員で目線合わせする時間が少なくなっている。                         | 必要なスキル外部研修を個々で受講し、可能な限り全員での目線合わせを行う機会を作っていく。   |
| 人員不足。   | 人員がいなくてもできるよう知恵を絞る。  |
| 人事異動による新任者に対して、インタラクショナルデザインやインストラクターのスキルを向上し、双方向のアウトプットを重視した研修を実施する。 | 社内でスキルアップ研修を実施し、スキルの向上に努めている。  |
| 製品・疾患の専門的な知識が不足(学術機能が弱い)。   | 検討中。   |
| 専従としてのスキル、知識の向上。  | 外部セミナーへの参加。若手担当者の育成。   |

| 課 題   | 対 策   |
|---|---|
| 専従の教育研修担当者における①各支店管轄における学習効果を均等にするため、知識レベルの差を解消する必要がある。②インストラクションスキルの差を解消する必要がある。 | ①知識と最新情報、マナーを学習する、専従教育担当者(支店学術課)研修を年4回実施。②専従教育担当者(支店学術課)全員にインストラクター研修(外部)を受けていただき、インストラクション技能を一定以上のレベルに統一する。③専従教育担当者(支店学術課)研修では、アウトプットワークを多用し、口に出せる研修を心がける。 |
| 専任の教育研修担当者の人数が少ないため作業負担が大きい。研修内容の検討・相談もできにくい状況にある。                                | 外部で行われている研修の受講並びに様々な教材の購入の検討を行っていきたい。   |
| 専門知識の習得。  | OJTによる教育、学会、講習会への参加。  |
| 専門領域への知識向上。   | 学会参加やオピニオンへ面談等。   |
| 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確保が難しい。   | 日常業務の中で実地により、または自己学習、学会、研修に酸化することで総合的に資質向上をする。日常業務の中でコミュニケーションをはかりスキル向上へつなげる。   |
| 全社的な人員削減のため、マンパワーが不足している。   | Web会議システムを利用し、効率的な教育の実施。今年度より、薬剤師を補充。   |
| 全担当者が全ての領域を網羅して研修を行えるわけではなく、各々の専門領域が特定されている為研修効率が悪い。またそれが現場での臨機応変なサポートの妨げに繋がっている。 | 既存の領域を超えて各々が新たな知識、スキルを習得する為の枠組みを作成し、業務時間を割く。  |
| 他の業務との兼任解除。   | 人員を増やす。   |
| 他部署の研修意義への理解。   | 営業部のニーズに合わせた内容を取り入れる。   |
| 担当するトレーニング領域の深い理解とデリバリー技術の強化。   | 組織の在り方も含めて、最適化を図っている最中。   |
| 担当者の資質を評価する基準、教育の成果を評価する基準が明確でない。   | 教育担当者としてのコンピテンシーを明らかにする。目標管理制度を用い、評価の基準、プロセスを明確にする。   |
| 担当者はすべて兼任かつ少人数での対応のため、全教科満足のいく教育ができていない。  | 薬理部門、法務部門などの他部門より応援をもらい現状は対応しているが、今後は若手専従者を要請することで対応をしていきたいと考えている。  |
| 担当者間の資質格差を小さくし教育内容のアンバランスを是正する。   | 準備会議において教育方針のコンセンサスを得る。   |
| 担当者自身の研修受講等。  |   |
| 知識不足を解消する。  | MR教育内容(講義等)の事前学習を充実させる。   |
| 知識量。  | 知識向上のために勉強の時間を増やす。  |
| 長期間、担当者の変更がないので固定しマンネリ化している。  | 人事的に難しいが異動で新たに若手、中堅の担当者に研修させ担当させる方法が良いと考える。   |
| 伝わるためのコミュニケーション力。   | 外部トレーニングに参加。  |
| 導入教育と継続教育の選任。   | 人数を増やす。   |
| 導入研修専従者の人手不足のため、他企業に比べて認定試験受験者に対するサポート体制が弱い。                                      | 支店配属後も様々な教材を用いて、長期的にサポートをしたり、支店の研修担当者に協力を依頼するなどしている。  |
| 特殊な領域だが、MRとしての教養、最新知識の習得が必要。  | 日々学習。   |
| 能力向上の更なる向上。   | 最新の動向に高い感心を持つ。・様々な医療現場のニーズを把握する。  |
| 弊社の教育研修担当者は全員兼任のため、全員のスキルレベルを同一にすることが難しい。   | 教育研修担当者以外に外部研修に参加してもらい、得た知識を全員で共有するための部内研修時間を設けるようにしている。  |
| 訪問規制が厳しく、医療現場のこと、患者さんに対する情報が不足している。   | デールカーネギーのセールスアドバンテージの活用、患者さんのブログを読んでディスカッションなどしている。   |
| 忙しく自己学習の時間が、なかなか取れない。   | 外部セミナー等を利用し、自己学習時間を補い、スキル向上を図る。   |
| 毎月の継続研修の前に、研修テーマの学習/確認の時間を増やす。  | 月初の継続研修に向けて、毎月末にトレーナーの集合学習/確認のミーティングを、現在の2時間強から半日に設定する。   |
| 様々な科目やコンテンツがある中で、研修内容に温度差が有ったり整合性が取れていないことがある。受講者が不安に感じたり、疑問を抱くような研修をするべきではない。    | 研修を開催する側のトレーナーズトレーニングの実施。研修に対する考え方、研修効果の仮定、受講者に対する影響、文言表記の統一感。などの目線合わせをする必要がある。MRからの質問に対しての回答内容ではブレのない内容にする。  |
| 領域制の強化により、部門およびトレーナー間の格差が生じることが懸念される。   | 各部門のトレーナーが定期的に集まり、研修の実施状況や、今後のスケジュール方針等を共有し、目線合わせを行うための会議体を設ける。   |
| 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等により、教育研修担当者個別に知識向上に努めている。   |
| 倫理の教材に苦勞している。   | 教材を各社で融通し合う。センターで作成する。  |
| 倫理教育の質の向上。  | 倫理教育の教材が不足しており、テーマ立案に時間を要している。講習会の受講、雑誌、新聞、インターネットの調査等で教材を集めている。  |