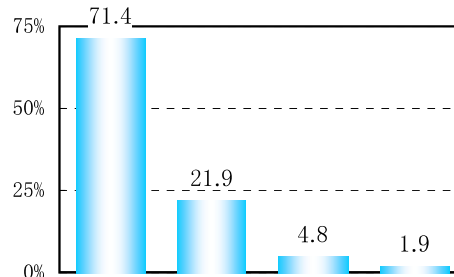


1. 自社の企業理念・目指す企業像

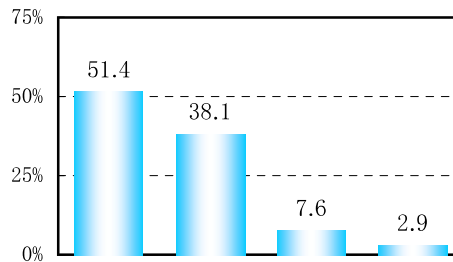
全体では、「MRに企業理念や目指す企業像を明示し、浸透している」150社(71.4%)、「HPなどで公開しているが、MRの理解は十分ではない」46社(21.9%)、「明示していない」10社(4.8%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	明示し、浸透している	はHPなどで公開しているが、MRの理解は十分ではない	明示していない	無回答
全体	210	150	46	10	4
	100.0	71.4	21.9	4.8	1.9
99名以下	115	76	26	9	4
	100.0	66.1	22.6	7.8	3.5
100～299名	40	27	12	1	-
	100.0	67.5	30.0	2.5	-
300～499名	13	9	4	-	-
	100.0	69.2	30.8	-	-
500～999名	22	19	3	-	-
	100.0	86.4	13.6	-	-
1,000名以上	20	19	1	-	-
	100.0	95.0	5.0	-	-

2. 自社の目指すMR像・MR行動規範

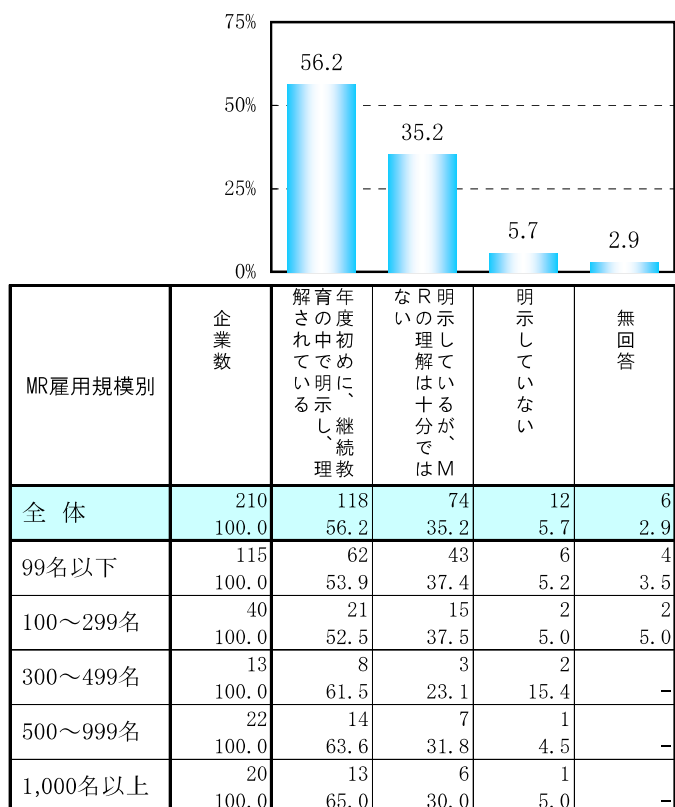
全体では、「MRに目指すMR像やMR行動規範を明示し、浸透している」108社(51.4%)、「明示しているが、MRの理解は十分ではない」80社(38.1%)、「明示していない」16社(7.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	明示し、浸透している	明示しているが、MRの理解は十分ではない	明示していない	無回答
全体	210	108	80	16	6
	100.0	51.4	38.1	7.6	2.9
99名以下	115	57	44	10	4
	100.0	49.6	38.3	8.7	3.5
100～299名	40	17	21	1	1
	100.0	42.5	52.5	2.5	2.5
300～499名	13	7	3	3	-
	100.0	53.8	23.1	23.1	-
500～999名	22	14	7	1	-
	100.0	63.6	31.8	4.5	-
1,000名以上	20	13	5	1	1
	100.0	65.0	25.0	5.0	5.0

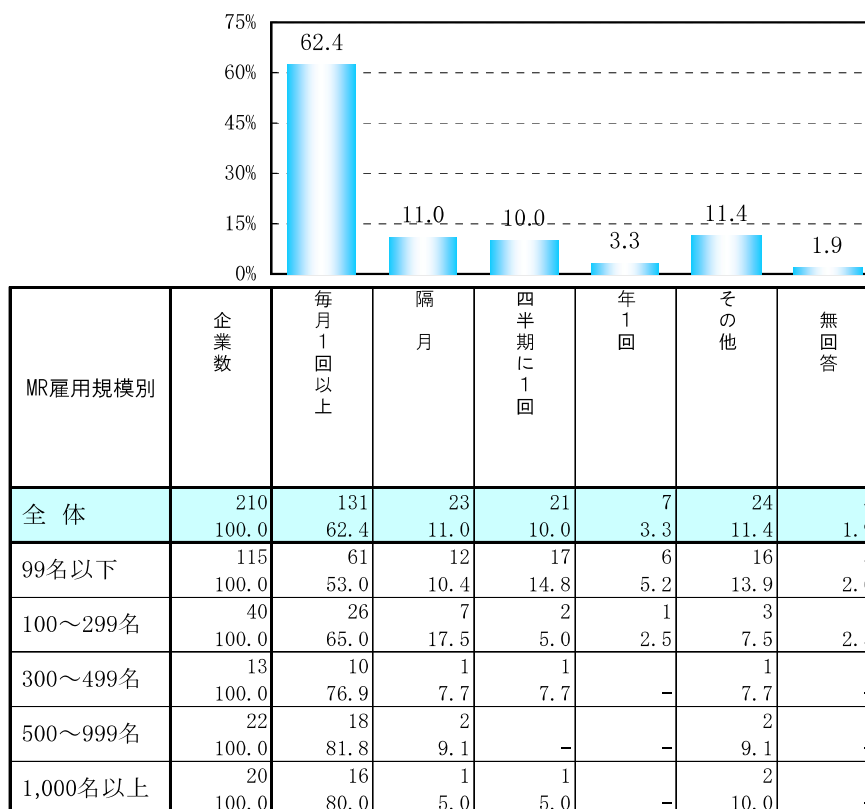
3. 自社のMR研修方針・研修計画

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」118社(56.2%)、「明示しているが、MRの理解は十分ではない」74社(35.2%)、「明示していない」12社(5.7%)の順となっている。



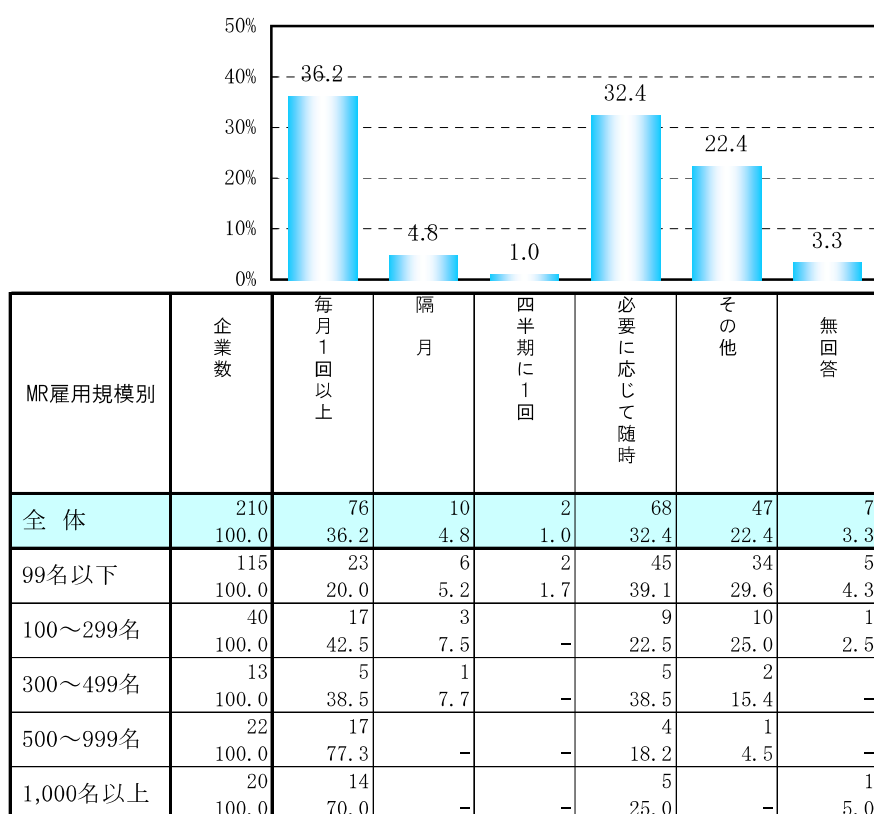
4. 集合研修の実施頻度

全体では、「毎月1回以上」131社(62.4%)、「その他」24社(11.4%)、「隔月」23社(11.0%)の順となっている。



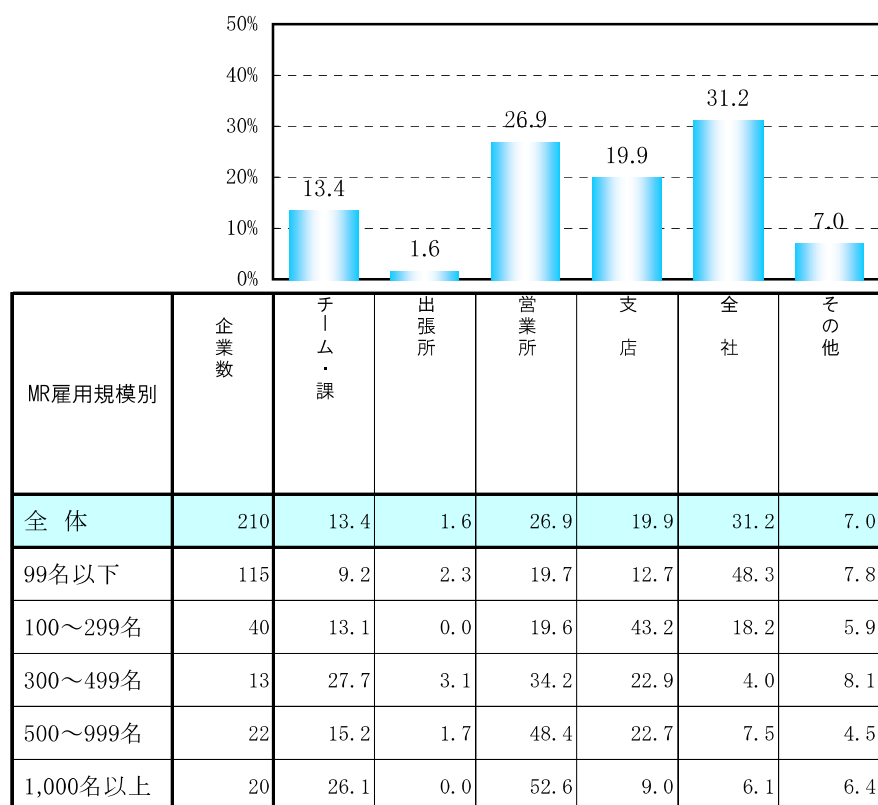
5. 衛星放送、TV会議、eラーニング（同時双方向）などの実施頻度

全体では、「毎月1回以上」76社(36.2%)、「必要に応じて随時」68社(32.4%)、「その他」47社(22.4%)の順となっている。



6. 集合研修の組織単位別の実施割合〔数値回答〕

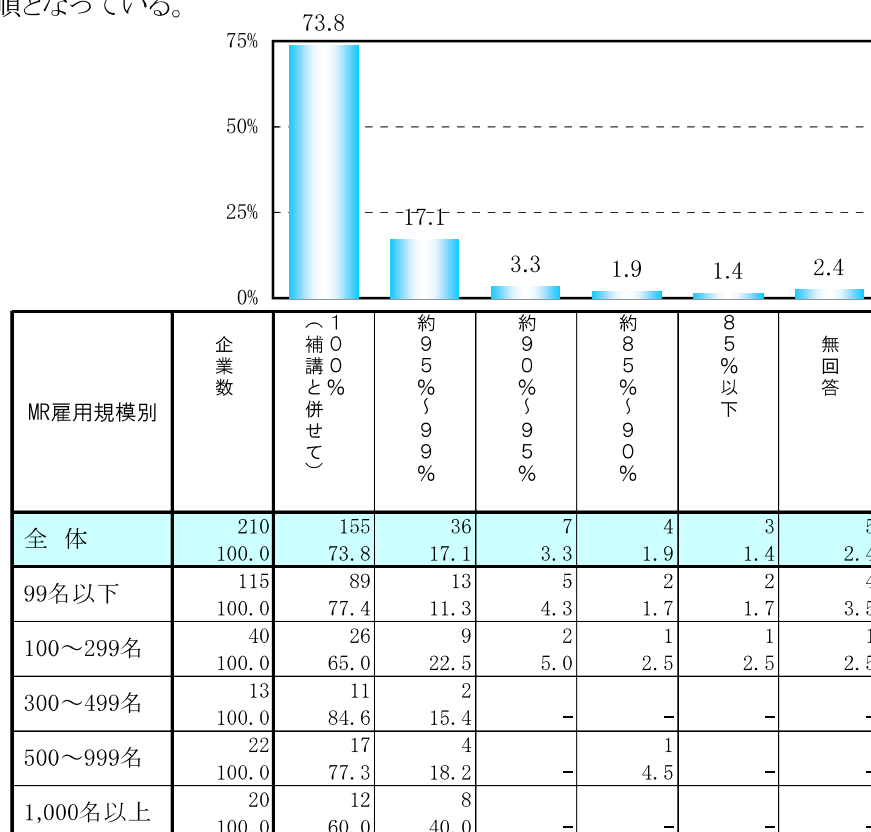
全体では、「全社」(31.2%)、「営業所」(26.9%)、「支店」(19.9%)の順となっている。



集合研修の実施割合〔%〕

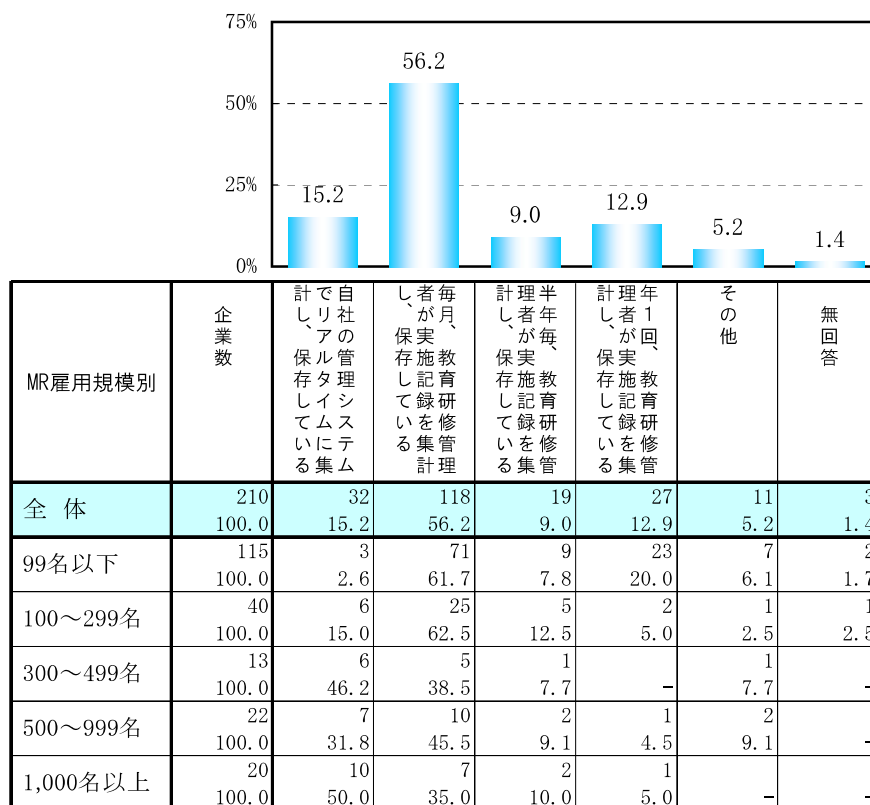
7. MRの出席率

全体では、「100% (補講と併せて)」155社(73.8%)、「約95%～99%」36社(17.1%)、「約90%～95%」7社(3.3%)の順となっている。



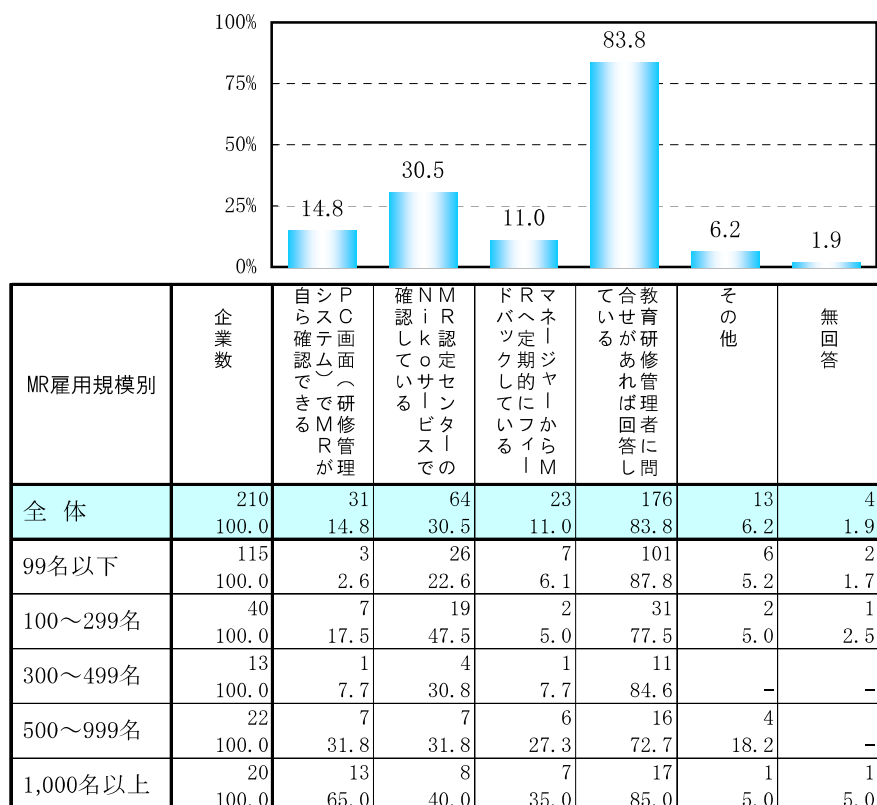
8. 研修実施状況の把握方法

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」118社(56.2%)、「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」32社(15.2%)、「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」27社(12.9%)の順となっている。



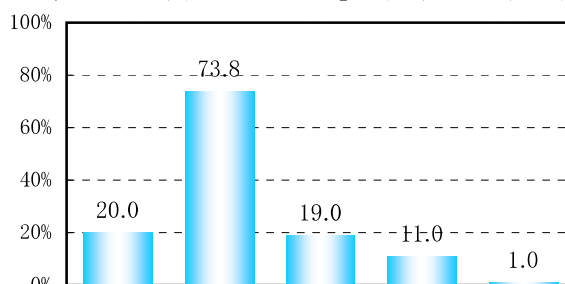
9. MRが研修履歴を確認する方法〔複数回答〕

全体では、「教育研修管理者に問合せがあれば回答している」176社(83.8%)、「MR認定センターのNikoサービスで確認している」64社(30.5%)、「PC画面(研修管理システム)でMRが自ら確認できる」31社(14.8%)の順となっている。



10. 欠席者の補講〔複数回答〕

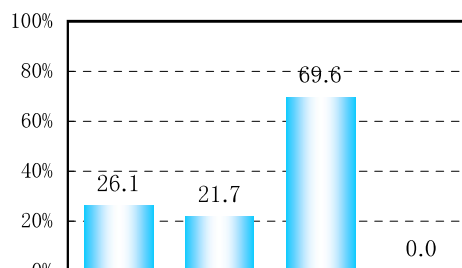
全体では、「対象者に個別指導を行っている」155社(73.8%)、「対象者を集合させて行っている」42社(20.0%)、「対象者にeラーニングを行い、修了の確認をしている」40社(19.0%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	行っている（集合させて）	行っている（個別指導を）	グループで行っている（eラーニングの修了確認）	補講をしていない	無回答
全体	210	42	155	40	23	2
	100.0	20.0	73.8	19.0	11.0	1.0
99名以下	115	14	81	14	20	2
	100.0	12.2	70.4	12.2	17.4	1.7
100～299名	40	10	32	5	2	-
	100.0	25.0	80.0	12.5	5.0	-
300～499名	13	1	12	2	-	-
	100.0	7.7	92.3	15.4	-	-
500～999名	22	7	15	9	1	-
	100.0	31.8	68.2	40.9	4.5	-
1,000名以上	20	10	15	10	-	-
	100.0	50.0	75.0	50.0	-	-

●補講をしていない理由〔複数回答〕

「補講をしていない」23企業では、「その他」が16社(69.6%)、「時間がとれない」が6社(26.1%)、「人手が不足している」が5社(21.7%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	時間がとれない	人手が不足している	その他	無回答
全体	23	6	5	16	-
	100.0	26.1	21.7	69.6	-
99名以下	20	6	5	13	-
	100.0	30.0	25.0	65.0	-
100～299名	2	-	-	2	-
	100.0	-	-	100.0	-
300～499名	-	-	-	-	-
500～999名	1	-	-	1	-
	100.0	-	-	100.0	-
1,000名以上	-	-	-	-	-

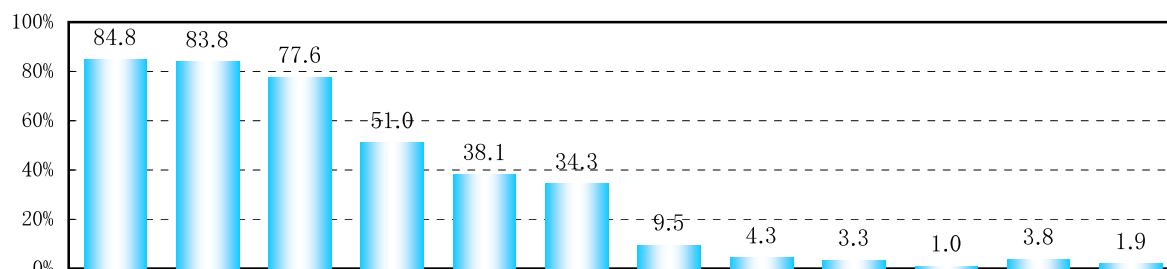
11. 継続教育で使用した教材〔複数回答〕

全体では、「自社作成の教材(各種)」191社(91.0%)、「公正競争規約(解説書、公取協ニュース、Q&Aなど)」172社(81.9%)、「添付文書、インタビューフォーム」167社(79.5%)の順となっている。

MR雇用規模別	9	1	3	5	1	全 体	
	9 名 以 下	0 0 0 0 2 9 9 9 名	0 0 0 0 4 9 9 9 名	0 0 0 0 5 9 9 9 名	0 0 0 0 0 0 0 0 名 以 上		
企業数	115	40	13	22	20	210	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0% 20% 40% 60% 80% 100%
自社作成の教材(各種)	98	38	13	22	20	191	
	85.2	95.0	100.0	100.0	100.0	91.0	
公正競争規約(解説書、公取協ニュース、Q&Aなど)	88	32	12	20	20	172	
	76.5	80.0	92.3	90.9	100.0	81.9	
添付文書、インタビューフォーム	87	32	10	19	19	167	
	75.7	80.0	76.9	86.4	95.0	79.5	
診療ガイドライン(各種)	61	35	11	19	20	146	
	53.0	87.5	84.6	86.4	100.0	69.5	
市販後調査業務手順書	54	29	9	17	17	126	
	47.0	72.5	69.2	77.3	85.0	60.0	
医療・医薬品業界の一般知識	61	25	10	17	12	125	
	53.0	62.5	76.9	77.3	60.0	59.5	
製薬協コード・オブ・プラクティス	44	21	8	13	14	100	
	38.3	52.5	61.5	59.1	70.0	47.6	
MRテキストⅠⅡⅢ	56	15	4	10	8	93	
	48.7	37.5	30.8	45.5	40.0	44.3	
学会抄録集(各種)	39	22	8	5	8	82	
	33.9	55.0	61.5	22.7	40.0	39.0	
今日の治療指針(医学書院)	22	8	2	5	5	42	
	19.1	20.0	15.4	22.7	25.0	20.0	
テレビ番組の紹介(NHKスペシャル、今日の健康など)	23	4	1	5	1	34	
	20.0	10.0	7.7	22.7	5.0	16.2	
今日の治療薬(南江堂)	16	7	3	1	6	33	
	13.9	17.5	23.1	4.5	30.0	15.7	
MR認定センター主催の各セミナーの資料	17	2	3	1	2	25	
	14.8	5.0	23.1	4.5	10.0	11.9	
MR認定試験問題集(市販品)	15	4	-	1	3	23	
	13.0	10.0	-	4.5	15.0	11.0	
MR漢方教本ⅠⅡ(日漢協)	6	1	-	1	-	8	
	5.2	2.5	-	4.5	-	3.8	
論文集「私が目指すMR」(MR認定センター)	4	1	-	-	1	6	
	3.5	2.5	-	-	5.0	2.9	
その他	17	7	-	5	3	32	
	14.8	17.5	-	22.7	15.0	15.2	
無回答	3	1	-	-	-	4	
	2.6	2.5	-	-	-	1.9	

12. 実施した技能・実地研修〔複数回答〕

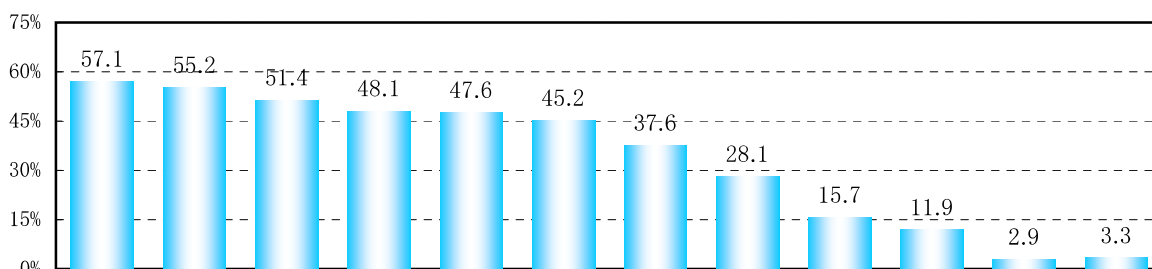
全体では、「プレゼンテーションスキル(製品説明会の予演など)」178社(84.8%)、「面談スキル(ロールプレイングなど)」176社(83.8%)、「同行(上司、先輩など)」163社(77.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	プレゼンテーションスキル(製品説明会の予演など)	面談スキル(ロールプレイングなど)	同行(上司、先輩など)	ケーススタディ(事例発表会、ダイアログなど)	コミュニケーションスキル(コーチングなど)	情報活用スキル(ITの操作など)	医療機関での現場実習(病棟、薬剤部など)	救命講習会(AED、人工呼吸など)	地域福祉・ボランティア活動	介護体験(在宅介護施設など)	その他	無回答
全体	210	178	176	163	107	80	72	20	9	7	2	8	4
	100.0	84.8	83.8	77.6	51.0	38.1	34.3	9.5	4.3	3.3	1.0	3.8	1.9
99名以下	115	90	82	88	48	31	28	9	2	3	1	7	3
	100.0	78.3	71.3	76.5	41.7	27.0	24.3	7.8	1.7	2.6	0.9	6.1	2.6
100~299名	40	36	39	30	23	17	13	4	1	-	-	-	1
	100.0	90.0	97.5	75.0	57.5	42.5	32.5	10.0	2.5	-	-	-	2.5
300~499名	13	13	13	13	9	9	6	1	1	-	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	100.0	69.2	69.2	46.2	7.7	7.7	-	-	-	-
500~999名	22	20	22	17	14	12	13	2	2	1	-	1	-
	100.0	90.9	100.0	77.3	63.6	54.5	59.1	9.1	9.1	4.5	-	4.5	-
1,000名以上	20	19	20	15	13	11	12	4	3	3	1	-	-
	100.0	95.0	100.0	75.0	65.0	55.0	60.0	20.0	15.0	15.0	5.0	-	-

13. 研修の成果を確認するために、現在取り組んでいるもの〔複数回答〕

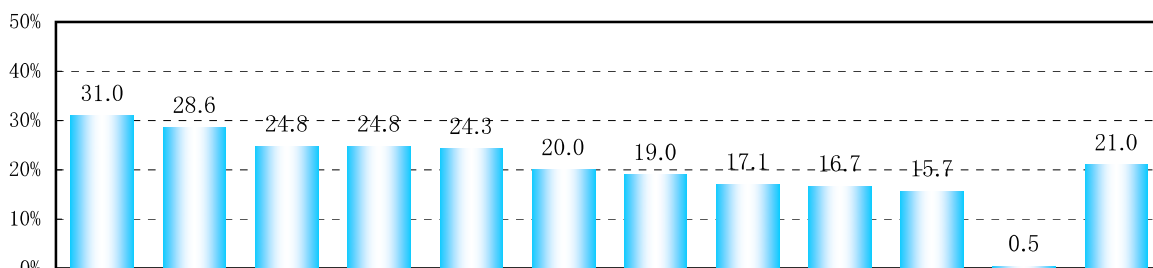
全体では、「年1回以上の社内一斉テストを実施する」120社(57.1%)、「月次研修における知識習得度テスト(研修の前後)を行う」116社(55.2%)、「MRの事後アンケート(研修内容、講師、教材など)を行う」108社(51.4%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	年1回以上の社内一斉テストを実施する	月次研修における知識習得度テスト(研修の前後)を行う	MRの事後アンケート(研修内容、講師、教材など)を行う	ロールプレイングでのレベル評価	プレゼンテーションでのレベル評価	MRの日報・事例レポートを研修で使用する	記録を確認する	同行レポーターからの共有	成果について定期的にアンケートを行う	医師・薬剤師調査を行う	その他	無回答
全体	210	120	116	108	101	100	95	79	59	33	25	6	7
	100.0	57.1	55.2	51.4	48.1	47.6	45.2	37.6	28.1	15.7	11.9	2.9	3.3
99名以下	115	49	56	39	41	46	52	19	30	9	3	2	6
	100.0	42.6	48.7	33.9	35.7	40.0	45.2	16.5	26.1	7.8	2.6	1.7	5.2
100~299名	40	27	23	25	24	24	15	17	11	4	5	1	1
	100.0	67.5	57.5	62.5	60.0	60.0	37.5	42.5	27.5	10.0	12.5	2.5	2.5
300~499名	13	11	4	9	6	6	6	7	2	5	4	1	-
	100.0	84.6	30.8	69.2	46.2	46.2	46.2	53.8	15.4	38.5	30.8	7.7	-
500~999名	22	16	16	16	16	12	10	18	6	4	7	1	-
	100.0	72.7	72.7	72.7	72.7	54.5	45.5	81.8	27.3	18.2	31.8	4.5	-
1,000名以上	20	17	17	19	14	12	12	18	10	11	6	1	-
	100.0	85.0	85.0	95.0	70.0	60.0	60.0	90.0	50.0	55.0	30.0	5.0	-

14. 研修の成果を確認するために、今後取り組みたいもの〔複数回答〕

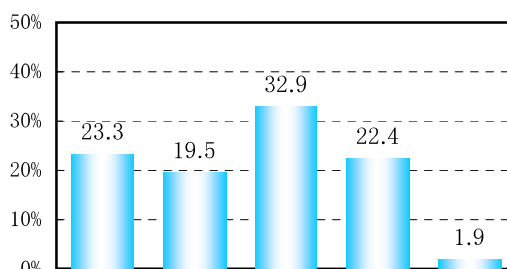
全体では、「マネージャーのMR同行レポートから成功事例を収集・共有」65社(31.0%)、「成果についてマネージャーへ定期的なアンケート調査を行う」60社(28.6%)、「MRの事後アンケート(研修内容、講師、教材など)を行う」52社(24.8%)、「ロールプレイングでレベル評価する」52社(24.8%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	功同マ 事行ネ 例レー をボ 収集ー ・共ト 有成R	ンジ成 ケヤ ーに トつ 調た 査定 を行期 マ ネ ア	う師トM 、Rの 教修 材事 な後 をア 講ン 行ケ	レロ ー ル プ レ イ ン グ で	るどへ で説 レ明 ベ会 ルの 予予 評演 価な す	うへ医 モ師 ニ・薬 タ剤 ー調 査を 行S	齊年 テ1 ス回 以以 上上 のの 社社 内内 実実 施施 すす るる	フボM イーR ーの ド日 パ報 ツ修 ク事 で例 すレ	修識月 習次 の研 前得 後修)に をス 行テ うス へ(お 研知ける	記e 録ラ をー 確ニ 認ン するグ の修 了	その他	無回答
全体	210	65	60	52	52	51	42	40	36	35	33	1	44
	100.0	31.0	28.6	24.8	24.8	24.3	20.0	19.0	17.1	16.7	15.7	0.5	21.0
99名以下	115	33	24	32	33	28	17	24	20	19	15	-	23
	100.0	28.7	20.9	27.8	28.7	24.3	14.8	20.9	17.4	16.5	13.0	-	20.0
100~299名	40	17	18	12	7	8	9	7	7	9	8	-	6
	100.0	42.5	45.0	30.0	17.5	20.0	22.5	17.5	17.5	22.5	20.0	-	15.0
300~499名	13	4	4	3	4	3	4	1	3	2	3	-	3
	100.0	30.8	30.8	23.1	30.8	23.1	30.8	7.7	23.1	15.4	23.1	-	23.1
500~999名	22	6	8	4	5	7	6	4	4	4	4	-	6
	100.0	27.3	36.4	18.2	22.7	31.8	27.3	18.2	18.2	18.2	18.2	-	27.3
1,000名以上	20	5	6	1	3	5	6	4	2	1	3	1	6
	100.0	25.0	30.0	5.0	15.0	25.0	30.0	20.0	10.0	5.0	15.0	5.0	30.0

15. 無事故・無違反、安全運転研修への取組状況〔複数回答〕

全体では、「新人やベテランの別なく、必要に応じて実施している」69社(32.9%)、「新入社員に、導入研修の中で実施している」49社(23.3%)、「会社として特に実施していない」47社(22.4%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	る修新 の中 で実 施し 導 入研	実門新 施入 して社 は員 なく に、 他部 研研 修修 部部	実な新 施入 して社 は員 なく に、 必要 にベ テテ ラン にラン 応の じて別	し会 社社 とし てと し て 特 に 実 施	無 回 答
全体	210	49	41	69	47	4
	100.0	23.3	19.5	32.9	22.4	1.9
99名以下	115	9	13	47	43	3
	100.0	7.8	11.3	40.9	37.4	2.6
100~299名	40	12	15	8	4	1
	100.0	30.0	37.5	20.0	10.0	2.5
300~499名	13	5	4	4	-	-
	100.0	38.5	30.8	30.8	-	-
500~999名	22	12	6	4	-	-
	100.0	54.5	27.3	18.2	-	-
1,000名以上	20	11	3	6	-	-
	100.0	55.0	15.0	30.0	-	-

16. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望

「MR継続教育ガイドライン」では「自社のMRのあるべき姿」「教育理念・教育方針」を整えておくべきとの記載されていますが、最近の状況は診療報酬、薬価制度改定等によって医療を取り巻く環境は非常に大きく変化している。そのため企業においてもそれに対応するため右往左往している状況で、確固たる「教育理念・教育方針」を維持することが困難になっており、どのような研修を行うかに苦勞している状況です。
MROの年間タイムスケジュールをカレンダー(表)にまとめてほしい。
MRの継続教育を実施するにあたって重要かつ役立つポイントがまとめられており、新任トレーナー、ベテラントレーナーともに常にこの内容を念頭において、研修を実施すべきであると思います。またトレーナーの自己点検にも役立つ内容かと思しますので、定期的にレビューすることが重要かと思します。
MR教育方法の手引きとしてうまく纏まっているので業務の参考となる。
MR継続教育の基本的なあり方を示しており、非常に参考になるガイドラインであると思います。後半にある、チェックシートや報告書は参考にさせていただいています。
ある一定レベルを担保する仕組みは、絶対に必要だと思しますが、時間で示すことが必要であるかどうかは今後さらに検討が必要のように考えます。
うまくまとめられていると思います。今後も教育方針を策定する際に应用させていただきます。
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します。
ガイドラインのものをすべて網羅出来ているわけではないので、今後も一つ一つ進めて行くつもりです。
ガイドラインを拝見しての意見:開業医(診療所)の場合、数は多いが、一般的に1人の院長が診療されています。MRは適正使用を基本にして、訪問しており、この点で役立っていることが、目立つ。医師は適応症、用法・用量をご存知無い傾向が見られます。※昔のように、医局員時代に教授から医薬品についての講義を受けていない。
ここ数年は特にガイドラインを利用していません。
すぐに使える研修資料が充実して大変参考になった。研修を実施して終わりではなく、成果を確認し常に教育内容を改善していきたい。
スペシャリストMR育成についての指針が必要と考えてます。
パンフレットの表記や説明会のスライドの表現などで従来より科学的に根拠を求められることが重要視されるようになりました。しかし、導入教育での統計学の知識としてはt検定、 χ^2 検定、wilcoxon検定しか習えません。実際はカプランマイヤーやハザード比、多変量解析など常識として知っておかなければならない統計学の知識があります。医療統計学の充実をお願いします。
よりわかりやすい表記と図説の多用にて改訂をお願いできればと思します。
ロールプレイングの進め方:チェックシート、プレゼンテーションのチェックシート、マネージャー同行指導のポイント等、有効活用しています。
一般目標(GIO)や行動目標(SBO)を意識した学習目標の作成に参考にさせて頂いています。
引き続き、医療機関側の要望、意見を内容に組み入れていただくようお願いいたします。
営業所長にe-learningコンテンツを研修部が提供し、MRへの研修をe-learningコンテンツを用い実施していただいています。そこで、営業所長にMR継続教育ガイドラインの「参加型研修の技法と留意点」を読んでいただき、研修効果が全営業所で一定になるようにしたいと考えています。
過去から活用させていただいています。特に資料一覧でのチェックシートなどの項目が今なおベースとなっています。要望としては、グループワークの手法など参考になるものがありましたら教えていただきたいと思します。
改訂予定である『MRテキスト』の内容・レベルによって、継続教育のそれも変わってくるものと理解しているので、現段階では特にございません。
各種研修におけるゴール設定は非常に重要だと思します。この点が明確になればMRの質的向上は期待できると考えます。また、対面での研修実施が基本だと思しますが、これらの研修の予習あるいは復習の反復学習目的でWeb等を活用して自己学習することは効果的だと思します。ただし、どのように自発的にMRが学習に取り組むかの動機付けはトレーニング部門としては、継続して考えるべき課題であると思します。
活用できる部分は取り入れて、より質の高い継続研修にしていきたい。
管理者になったばかりなので、今後の研修の参考にしたい。
教育研修管理者、責任者は、このガイドラインを尊重し、教育を実施していますが、それを受ける側にその認識は無く、自分の予算(計画)が達成できなかった際の言い訳にされることがあり、意識が乖離しています。「要約したハンドブック」的なものがあれば配布したいです。
教育研修関係者に対し、MR継続教育ガイドラインを活用した勉強会を定期的実施。教育・研修の企画立案の手引きとして活用しています。
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。
教育要綱を丁寧に記載していただいているので、大変参考になる。他社成功事例で、新しい方法・手段などが出てきた際に、参考情報などで、追記していただくとうれしい。
業界標準がより理解し易いよう、これまで以上に具体例を明示して欲しい。
具体例が示されており、教育研修プログラムの作成に役立つ。
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出来ると思われる。

継続教育の企画・立案の手引きとして活用している。
継続教育の企画・立案を行う時に活用しています。
継続教育の教育研修科目の範囲が曖昧なため履修時間の設定に迷うことがあります。
継続教育の計画を作る時に参考にさせていただいています。
継続教育計画立案及び評価の際に参考にしています。ガイドラインとしての役割は果たしていると思いますが、時代の変化に即した内容に適宜改訂していただければと思います。
継続教育研修について大枠で捉え、検討事項や考えるべき取組が示され、研修内容を見直す際の参考となる。また、その他、MRへの研修を企画・実施する際にも役立つ内容であると考え。
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。
継続研修を実施する上で骨子となるものであり、研修内容に照らして不足しているものはないか、ヌケモレはないかの判断に有益と考える。
継続研修実施に伴い、実技のチェックシート等は実務に即し使用しやすい。
研修の企画～実施～評価に関する具体的なアドバイスがあり、参考にしたい。
研修の進め方などのガイド、評価手法などについて掲載していただいておりますのでとても参考になります。社内の講師で進めるべきか社外から講師を招聘することが適しているかなど、さらに具体的にさせて頂けるととても助かります。
研修以外の問題解決方法のうち、OJT(コーチング)ナレッジマネジメントについて、詳しく事例を知りたい。
研修作成にあたっての視点や学習理論などが端的に表現されており、わかりやすい。
研修実施について、考え方や方法などより具体的な項目が記載されており、非常に参考となる内容である。本ガイドラインを活用した、企業での活用例や工夫などの事例が共有されると良い。MRの倫理、医薬概論、医薬品情報の内容のうち、各社共通で業界として維持すべきレベルをMRセンターが規定し、それに見合う内容の学習教材を開発、販売してはいかがでしょうか。
研修要綱作成の際、参考にしている。
研修立案をする際の手順・留意点が細かく記載されており参考になります。大変良く出来ていると思いますが認識度が低いかもしれません。もっと積極的に活用し普及したく思います。
現在実施している研修内容を振り返る際の参考として、当ガイドラインを役立てております。
現場で活動しているMRは短期成果につながる情報やスキルを得るに関しては前向きだが、倫理教育など「目指すMR像」にいたるために必要な研修については、取り組みが消極的である。研修概要をMR活動に沿った形で提示して、必要性を認識させることに時間を割く必要があると感じた。
現場のMRまで、周知が行きわたっていないので、研修部門だけでなくMRへの情報の周知徹底を図りたい。
現状で満足。
再度読み返します。
最近、弊社ではMRへのアセスメントについて色々試行錯誤しながら実施しております。ロールプレイ、プレゼンテーションなど、一般的なアセスメント基準をセンターで創出していただけたらとても参考になると思います。
参考にさせていただいてはいるが、MR教育専任部署がないメーカーにとっては難しいことも多い。会社規模に応じた実現可能なモデルをいくつか提言いただきたい。
参考にしMR研修に今後活用していきたいと思えます。
参考にしています。
参考になっており、運営に活用している。
使用されている言葉で難しいものがあります。
資料一覧表は、すぐに活用できそうです。
資料作成に行き詰っていたときに、ガイドラインのガニュエの9教授事象において、項目6以降が参考となった。
自社MRのあるべき姿に向けて、有効活用をさせていただいています。
自社製品以外にも、患者数の多い生活習慣病、認知症等の病態、治療ガイドラインの知識、又は標準薬を100～200選定(薬剤師会、医師会等との連携)、適応症、用法用量、禁忌、主要な副作用と対策を全MR必須とする。これによってGE担当MRのレベルアップ、扁りの無い新薬の適正使用情報の伝達活動が可能となると思われます。
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。よろしくお願い申し上げます。
実施した教育内容が、MRから医療関係者へ伝わるために、効果のある教育手法、さらにその検証方法の事例を提示してほしい。
社員教育研修の指針として活用している。具体例が増えるともっと使いやすくなると考えられる。
受講記録の理想的な方法など掲載いただくと各社参考になるのではないのでしょうか。
集合研修においては従来のガイドラインで十分に機能しております。ただし、最近はコードオブコンダクト、公競規以外に自社内のビジネスエシックスに対して経営層から強く要求があり、これらの倫理(クオリティマインドセット)教育などはガイドラインには取り込むのは難しいと考えております。
折に触れ研修立案の参考とさせていただいています。
大変わかりやすい。今後は、他社の具体的な活用事例なども提示していただけるとありがたい。

大変勉強になるガイドラインと感じております。もし、可能でしたら、各方式の研修、特にディベート形式等少し特殊な研修に関し演習事例を簡単に掲載頂けると、参考にさせて頂けると考えます。
大変良くできたGLですので、都度復習させて頂いています。意見としては今後変更されていくのであれば以下の様な点を検討されても良いかもしれません。①自社品以外の競合品情報についての研修INPUT/OUTPUT指針:弊社では原則自社品の添付文書に記載されている内容以外は研修を行わないという社内ルールに沿って実施していますが、医療現場では先生方から同薬効群の他社競合品に関する質問を受ける事が多い様です。本件について他社品を誹謗中傷するリスクに繋がる事と、医師の求める情報を提供しニーズに応えるという事の両面から考えた業界共通の指針があれば有難いです。②倫理面に関する研修時間、内容についての更なる検討:最近の事例を鑑みて、患者様の個人情報に関する取り扱い、また適正な安全性情報提供と自社ビジネスを加速させる事の両面について各社で今以上に研修を行う必要性はあるかも知れません。
提示してある資料をもっと活用するようにします。MRは話しすぎる傾向がありますので、傾聴に関する項目を強化したほうが良いと思いました。
導入教育において、ロールプレイやプレゼンテーションを実施する際に参考にしています。
特記すべき意見はございません。
特記事項無し。
内容については特になし。ページによって段組みになっている部分があり、少し読みにくい。
年度毎のMR教育研修計画を立案・作成する際に非常に役立っております。
表記方法を変更いただけたとのこと、期待しております。項目毎に記載いただけたとわかりやすくなり、うれしく思います。
弊社では、MRアセスメント(知識・スキル・マインド)を本人、マネジャーに年1回実施しています。アセスメント結果を基に、分析を行い研修計画を立て研修を実施しております。しかしながら、研修実施後の定量的な評価し、フォロープログラムを考えることがまだまだきちんと回っていない状況です。ガイドラインにあるように、評価の方法やフォロープログラムにおけるマネジャーの関与など、もっと考えていかなくてはならないと感じています。
弊社では、MR継続教育ガイドラインを参考にし、ID理論に基づいた継続研修のしくみ構築に、継続して取り組んでいます。以前の応用セミナーのように、他社の教育の取り組みなどを共有できる機会があると、情報交換ができ、お互いに刺激になると思います。
弊社では、本ガイドラインを参考に研修を組み立てています。とても参考にさせて頂いています。
弊社でも、今後は社内での継続教育の実施を検討しております。現状では、弊社のMRに対して要求されるレベル感は配属された企業に依存していますため、それに合わせた研修の実施が必要となってくると思います。MRがどの企業に属していても資質向上の内容が該当するような、普遍性のあるガイドラインを策定していただければ幸いです。
本ガイドラインを研修計画の策定に活用しています。特に現状分析と学習目標設定に参考になります。今後は、具体的な事例をさらに盛り込んでいただきたいと思います。