

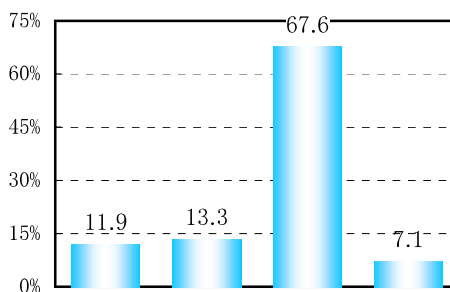
1. 教育研修担当者数

| MR雇用規模別 | 企業数 | 全 体 | 一社平均 (名) | 教育研修 専従者 (トレーナー) | MR研修兼任 担当者 |
|----------|-----|----------------|-------------|------------------------|---------------|
| 全体 | 210 | 2,329 100.0 | 11.4 | 894 38.4 | 1,435 61.6 |
| 99名以下 | 115 | 458 100.0 | 4.2 | 81 17.7 | 377 82.3 |
| 100～299名 | 40 | 398 100.0 | 10.0 | 103 25.9 | 295 74.1 |
| 300～499名 | 13 | 205 100.0 | 15.8 | 83 40.5 | 122 59.5 |
| 500～999名 | 22 | 459 100.0 | 20.9 | 186 40.5 | 273 59.5 |
| 1,000名以上 | 20 | 809 100.0 | 40.5 | 441 54.5 | 368 45.5 |

※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

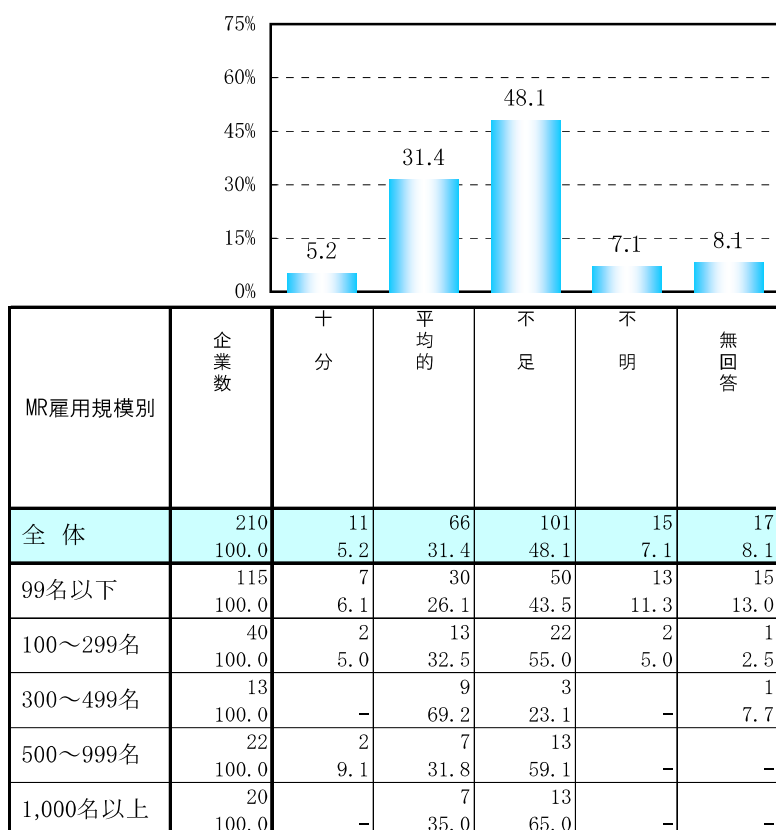
全体では、「どちらとも言えない」142社(67.6%)、「前年度に比べて減った」28社(13.3%)、「前年度に比べて増えた」25社(11.9%)の順となっている。



| 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 | 210 100.0 | 25 11.9 | 28 13.3 | 142 67.6 | 15 7.1 |
| 99名以下 | 115 100.0 | 8 7.0 | 7 6.1 | 86 74.8 | 14 12.2 |
| 100～299名 | 40 100.0 | 8 20.0 | 9 22.5 | 22 55.0 | 1 2.5 |
| 300～499名 | 13 100.0 | - | 3 23.1 | 10 76.9 | - |
| 500～999名 | 22 100.0 | 5 22.7 | 6 27.3 | 11 50.0 | - |
| 1,000名以上 | 20 100.0 | 4 20.0 | 3 15.0 | 13 65.0 | - |

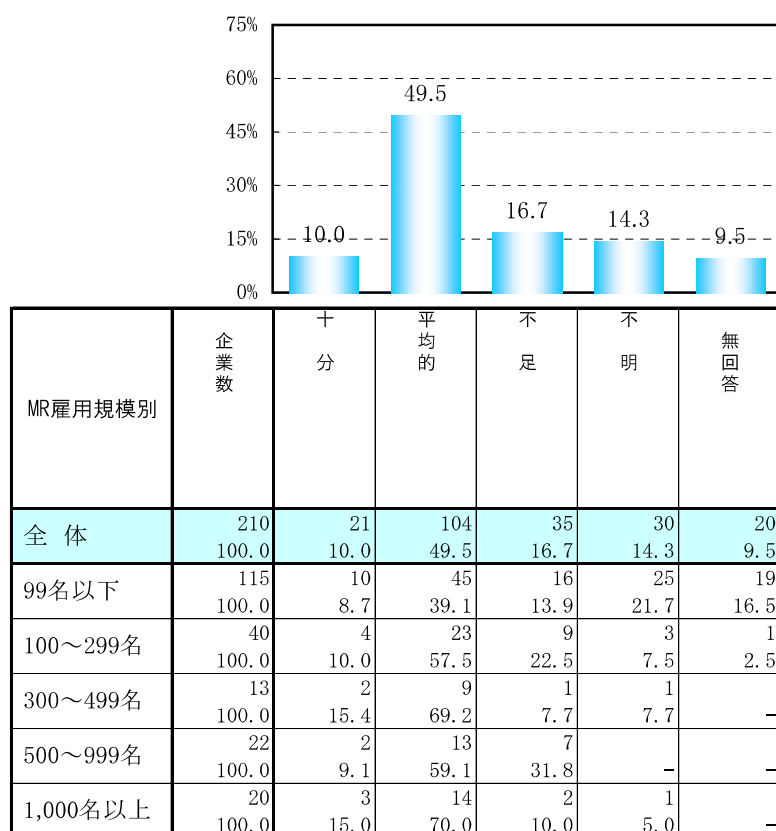
3. 教育研修専従者（トレーナー）の数

全体では、「不足」101社(48.1%)、「平均的」66社(31.4%)、「不明」15社(7.1%)の順となっている。



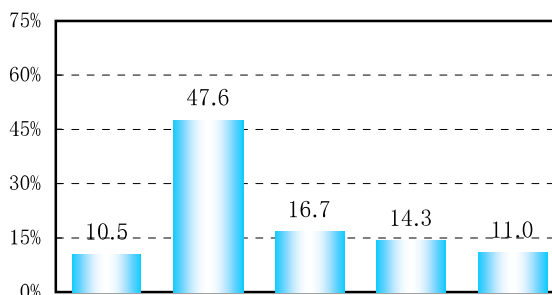
4. 教育研修専従者（トレーナー）の資質

全体では、「平均的」104社(49.5%)、「不足」35社(16.7%)、「不明」30社(14.3%)の順となっている。



5. 教育研修専従者（トレーナー）の業務分担

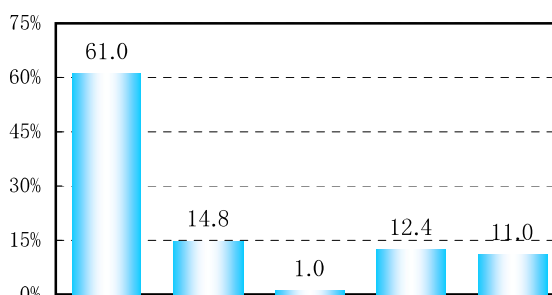
全体では、「導入研修と継続研修の担当を分けていない」100社(47.6%)、「一応分けているが、科目により両方行う者もある」35社(16.7%)、「その他」30社(14.3%)の順となっている。



| MR雇用規模別 | 企業数 | 導入研修と継続研修の担当を分けていない | 導入研修と継続研修の担当を分けていない | 一応分けているが、科目により両方行う者もある | その他 | 無回答 |
|----------|--------------|---------------------|---------------------|------------------------|------------|------------|
| 全体 | 210 100.0 | 22 10.5 | 100 47.6 | 35 16.7 | 30 14.3 | 23 11.0 |
| 99名以下 | 115 100.0 | 1 0.9 | 61 53.0 | 9 7.8 | 22 19.1 | 22 19.1 |
| 100～299名 | 40 100.0 | 4 10.0 | 22 55.0 | 6 15.0 | 7 17.5 | 1 2.5 |
| 300～499名 | 13 100.0 | 4 30.8 | 6 46.2 | 3 23.1 | - | - |
| 500～999名 | 22 100.0 | 8 36.4 | 7 31.8 | 6 27.3 | 1 4.5 | - |
| 1,000名以上 | 20 100.0 | 5 25.0 | 4 20.0 | 11 55.0 | - | - |

6. 教育研修専従者（トレーナー）の配置

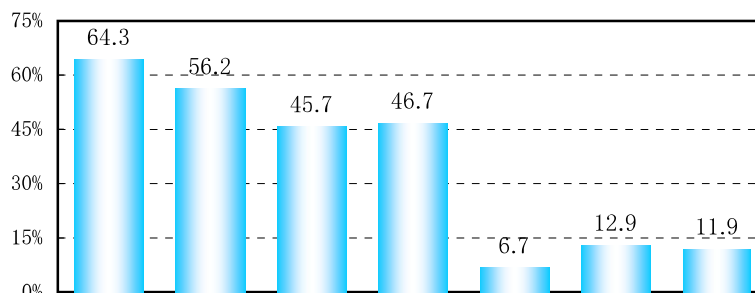
全体では、「本部に全員を配置し、必要に応じて出向している」128社(61.0%)、「本部と支店に分散して配置(駐在)している」31社(14.8%)、「その他」26社(12.4%)の順となっている。



| MR雇用規模別 | 企業数 | 本部に全員を配置し、必要に応じて出向している | 本部と支店に分散して配置(駐在)している | 支店に配置(駐在)している | その他 | 無回答 |
|----------|--------------|------------------------|----------------------|---------------|------------|------------|
| 全体 | 210 100.0 | 128 61.0 | 31 14.8 | 2 1.0 | 26 12.4 | 23 11.0 |
| 99名以下 | 115 100.0 | 65 56.5 | 6 5.2 | 1 0.9 | 21 18.3 | 22 19.1 |
| 100～299名 | 40 100.0 | 24 60.0 | 12 30.0 | - | 3 7.5 | 1 2.5 |
| 300～499名 | 13 100.0 | 12 92.3 | 1 7.7 | - | - | - |
| 500～999名 | 22 100.0 | 16 72.7 | 4 18.2 | 1 4.5 | 1 4.5 | - |
| 1,000名以上 | 20 100.0 | 11 55.0 | 8 40.0 | - | 1 5.0 | - |

7. 教育研修専従者（トレーナー）の自己研鑽〔複数回答〕

全体では、「学会・研究会」135社(64.3%)、「MR認定センターが行う研修会・セミナー」118社(56.2%)、「業者が主催する各種セミナー」98社(46.7%)の順となっている。



| MR雇用規模別 | 企業数 | 学会・研究会 | MR認定センターが行う研修会・セミナー | 団体（東薬工、大薬会・セミナー）が行う研修 | 業者が主催する各種セミナー | 医療機関・介護施設での実習（病棟業務など） | その他 | 無回答 |
|----------|--------------|-------------|---------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|------------|------------|
| 全体 | 210 100.0 | 135 64.3 | 118 56.2 | 96 45.7 | 98 46.7 | 14 6.7 | 27 12.9 | 25 11.9 |
| 99名以下 | 115 100.0 | 61 53.0 | 41 35.7 | 48 41.7 | 35 30.4 | 4 3.5 | 16 13.9 | 23 20.0 |
| 100～299名 | 40 100.0 | 30 75.0 | 27 67.5 | 20 50.0 | 23 57.5 | 3 7.5 | 6 15.0 | 2 5.0 |
| 300～499名 | 13 100.0 | 11 84.6 | 12 92.3 | 9 69.2 | 8 61.5 | - | 1 7.7 | - |
| 500～999名 | 22 100.0 | 18 81.8 | 20 90.9 | 11 50.0 | 14 63.6 | 1 4.5 | 2 9.1 | - |
| 1,000名以上 | 20 100.0 | 15 75.0 | 18 90.0 | 8 40.0 | 18 90.0 | 6 30.0 | 2 10.0 | - |

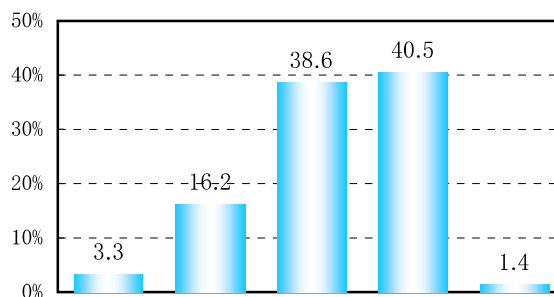
8. 教育研修専従者（トレーナー）の教育と実施頻度

教育方法別では、「自己学習(eラーニング)」8.3回、「本社に集合」7.8回、「自己学習(教材)」7.2回の順となっている。

| 教育方法別 | 企業数 | 有効回答数 | 無回答 | 1年間の平均回数 |
|-----------------|-----|-------|-----|----------|
| 1. 本社に集合 | 210 | 124 | 86 | 7.8 |
| 2. 支店・営業所に集合 | 210 | 46 | 164 | 5.5 |
| 3. 衛星放送(CS) | 210 | 29 | 181 | 0.1 |
| 4. テレビ会議 | 210 | 50 | 160 | 6.3 |
| 5. 自己学習(教材) | 210 | 78 | 132 | 7.2 |
| 6. 自己学習(eラーニング) | 210 | 60 | 150 | 8.3 |
| 7. その他 | 210 | 44 | 166 | 3.8 |

9. 情報機器をタブレット型端末などに1本化する予定

全体では、「不明」85社(40.5%)、「全くその予定はない」81社(38.6%)、「将来そうすることを検討中」34社(16.2%)の順となっている。



| MR雇用規模別 | 企業数 | そうすることが決まっている | 検討中 | 全くその予定はない | 不明 | 無回答 |
|----------|-------|---------------|------|-----------|------|-----|
| 全体 | 210 | 7 | 34 | 81 | 85 | 3 |
| | 100.0 | 3.3 | 16.2 | 38.6 | 40.5 | 1.4 |
| 99名以下 | 115 | 3 | 14 | 49 | 46 | 3 |
| | 100.0 | 2.6 | 12.2 | 42.6 | 40.0 | 2.6 |
| 100～299名 | 40 | 2 | 9 | 14 | 15 | - |
| | 100.0 | 5.0 | 22.5 | 35.0 | 37.5 | - |
| 300～499名 | 13 | - | 3 | 6 | 4 | - |
| | 100.0 | - | 23.1 | 46.2 | 30.8 | - |
| 500～999名 | 22 | - | 5 | 6 | 11 | - |
| | 100.0 | - | 22.7 | 27.3 | 50.0 | - |
| 1,000名以上 | 20 | 2 | 3 | 6 | 9 | - |
| | 100.0 | 10.0 | 15.0 | 30.0 | 45.0 | - |

10. 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 |
|---|---|
| (兼任)担当者間のバラツキが大きい。 | Live E-learning などを用いて統一したメッセージを本社から発信する。教育担当者としての評価の基準を明確にする。目的とするアウトプット(MRの行動変容)を明確にする。 |
| 「MR教育研修部」の組織化、教育研修担当者のスキルアップ、最適教材の抽出。 | 経営層TOPへのアプローチ、社外セミナーへの積極的参加とフィードバック。 |
| MRに対する判りやすいプレゼンテーション力。 | 説明を行う事柄について、より深く理解することを心掛ける。その後どのように説明すると判りやすいのかを考える。 |
| MRに必要な資質や要件を総合的に判断し、日々実践できるよう研修計画に活かすこと。 | 社内事業部、外部担当者との意見交換や教育担当者の研修受講。 |
| MRの営業活動に結び付く研修内容と、アウトプットを重視したスキルの向上。 | 集合研修などで研修内容の理解や方向性の確認を行う。 |
| MRの研修後の評価について、意見がまとまらないため、その先の指導も体系的にならない。 | |
| MRの資質向上。 | 研修内容の充実。公協規の理解。 |
| MRの人数が増加。担当領域も増えている中で教育研修担当の人数不足並びに、研修能力の向上が必要とされている。 | すぐに、人員の増員が望めない為、教育研修担当者には、社外のインストラクター研修を積極的に受講し、研修スキルのアップに努めてもらう。また、各地域のグループマネージャーにもMRの簡単な研修ができるような能力を習得していただき、研修のサポートを行っていただく。 |
| MRやエリアマネージャーとのより密なコミュニケーションの確保、信頼関係の構築。 | より頻回のエリア同行、ヒヤリング、エリア会議等の参加を実施。 |
| MR教育が実施できる力量を備えている教育担当者が少数であるため、担当者のレベルアップ(底上げ)と後継者育成が緊近の課題である。 | 外部の教育機関と連携(教育の一部委託)して教育を実施している。 |
| MR教育兼任者は通常、PMS、薬剤師業務などを行っているため、学会や講義の技術向上のための研修会などには参加しにくい。継続研修について年一度「不満足度調査」を実施しているが、その際に講師の質の差が指摘されることがある。 | 継続研修は事前にMR教育兼任者と専従者が一堂に会し、『継続研修準備会(トレインザトレーナー)』を行い、各プログラムのポイントや講義時の工夫について共有している。 |
| MR経験のないことから、技能実地研修は現場任せとなりがちで、積極的に関わることができていない。 | 「出来ないこと」とせず、MR同行をしたり、スキル研修の受講や現場とのコミュニケーションを増やすことにより、まずは理論と実践を結びつける。 |
| MR研修兼任担当者の教育実施内容について、本社で研修を実施しているが個人によりバラツキがある。 | 専従者が現地へ行き、現状を把握し改善する様にしていく。 |
| OUTPUTスキルをトレーニングできるようにする。(これまでは事業所任せで、トレーニングメニューだけを提供していた)。 | 事業所等での実施状況を把握し、実施プランを考えていく。また、OUTPUTスキルの評価シートの整備が必要。 |
| インストラクションスキルの質の向上、教育理論の修得。 | インストラクションの質の向上については、外部研修の受講や計画的スキルアップ体系の構築。教育理論の修得については、外部研修以外に参考図書自学。 |
| インストラクションデザインを活用した効果的な研修を実施すること。 | MR認定センター開催分をはじめ、各種の関連セミナーへ参加している。 |
| インストラクターとしてMRに正確な情報を伝える。 | 各インストラクターに対して毎月研修を行うことで、そのインストラクションを周りで評価する。継続教育を行った後、各インストラクターで教育の情報を共有化し、教育時での問題点等を洗い出す。それを次月の教育で生かしていく。 |
| 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任せとにならないように取り組んできた。今後は専門分野以外での知識の標準化が課題。 | インストラクター間でのお互い同士の教育の場を作り、知識・情報・スキルの共有・向上を図っていく。 |
| コーチングスキルの向上。 | 質問力の向上を図るために外部研修を受講し、受講したことを社内継続してトレーニングしている。 |
| コンプライアンス遵守に基づくMR活動。 | MRが何に困っているかを把握し、それらに対する公取協の見解に基づき、適切なMR活動の促進。 |
| 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。 |
| スキルの向上。 | 社内での研修を予定。 |
| スペシャリストの養成。 | 独自企画による研修の実施。 |
| トレーナーが、マーケティングスタッフ、メディカルアフェアーズスタッフ、営業戦略推進に別れているため、レクチャー内容の方向性や質感及び、継続的なトレーニングの構築。 | 3ヶ月に1回の研修内容の見直し、修正、毎月実施の研修後アンケート内容を踏まえたトレーナー間の反省会(次回以降の改善策)を行っている。 |

| 課 題 | 対 策 |
|--|---|
| トレーナースキルの向上とMRの自己学習意欲(習慣)の向上。 | 属人化している業務を標準化するなどして業務効率を上げ、教育研修担当者への教育時間を捻出する。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。 |
| トレーナーとしての経験年数が短い為、知識は言うまでもないが学習効果を上げるファシリテーション不足が問題である。また、限定された領域における研修しか対応できない面もある。 | MR認定センター主催の研修会の参加や、同僚同士で予演を反復して行うなど、スキルの共有を行う必要がある。 |
| トレーナーとしての知識スキルの向上とMRの自己学習の習慣化へ向けた取り組み。 | 常に教育効果を検証し、継続教育の実施方法を改善する。 |
| トレーナーの一定の質を担保すること。 | 定期的certificationの実施。 |
| トレーナーの資質のばらつきの低減。 | 各種教育関連セミナーへの参加促進、企業内でのID理論勉強会の開催など。 |
| 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。 | 引き続き、社内教育、講習会に参加する。 |
| 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。 | 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。 |
| プレゼンテーションスキルの向上。 | 講習会等への参加を検討。 |
| ベテランからトレーナーになりたてまで幅広く在籍しているため、トレーナー間での能力(知識・スキル・マインド)格差が生じている事。 | 今年度より、各チーム毎で勉強会を定期的実施。メンバー同士でアセスメントが出来るように、トレーナーアセスメントの作成を進めています。 |
| ほとんどがMR経験がなく、医療現場を理解できていないため、MRが本当に知りたいことが十分にはわかっていない。 | 最低限、療養担当規則や各種診療報酬に関する通知内容を十分理解でき、その知識の共有化を図っている。 |
| メンバーの多様性(バックグラウンド、経験・知識・スキルの格差)。メンバー間での横断的取り組みが十分出来ていない。組織ならびに部署として共通の役割意識・存在意義(ミッション)が十分共有できていない。部署の経営への貢献度(成果)指標を持たない。 | 根本原因を解決するためのアプローチとして、「パフォーマンスコンサルタント」としてのあり方を学ぶセッションや、ミッション共有のための「チームビルディング」のワークショップの実施を検討している。 |
| 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。 |
| 医療関係者に信頼されるMR育成に何が必要かを考える課題形成能力。 | ロールプレイをはじめとするスキル教育研修実施準備の過程で「必要とされるMR」の具体像を検討させる。 |
| 医療現場での変化をつかむこと。課題構築力。 | 症例検討研修の作成と実施。課題解決スキル向上の為の講習と日々の実践。 |
| 医療現場ニーズの把握および更なる知識の習得。 | MRとのコミュニケーションを図る。学会、セミナーへ参加する。 |
| 医療現場の環境変化の理解とMRに求められる知識・技能・マインドと、MRの真のニーズの把握。そして、そのギャップを埋めるための研修の企画・立案・実施と研修成果の確認、フォロー。 | 現場でのMR同行、ならびに営業マネジャーとのディスカッションを通じて、医療環境の変化ならびにMRの研修ニーズを逸早く読み取るための情報収集を継続すること。 |
| 医療現場の実情・実態把握。MRが日々活動する上で、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であるため派遣先との契約内容等、難しい面があるが、実現できるよう努力する。 |
| 医療制度や、医療政策の変化により製品・疾患以外の病院経営や、地域医療への貢献に関するDrニーズが増加してきているのを感じています。しかしながら、具体的にどのようなDrニーズがあるか捉えられていないのが課題だと考えています。 | 研修担当者が自助努力で、医療制度や医療政策を学習し、ニーズを想定し、Drに検証しています。 |
| 一方的な研修ではなく、MRが積極的に参加できるような研修を実施すること。 | 学会や研究会等に参加し、実際に現場で求められている情報を参考に研修計画を立て、その研修に見合った教育者に教育を依頼、実施する。 |
| 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。 |
| 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。 |
| 営利団体の一員と医薬品を扱うモラルのバランス。 | 売上至上主義にならないように心掛けている。 |
| 課題:講師による知識・スキルに差がある。対策:定期的に試験を実施して知識の向上を図っている。 | 課題:MRが抱える疑問点を吸い上げ、解決する仕組みがなかった。対策:毎月MR同行で感じた事を本社と支店の学術部員が共有する会議を開催する。 |
| 課題解決スキルなどのビジネススキルの向上。 | OJT。 |
| 外部の講習会、学会などに参加させたいが兼務との兼ね合いもあり、必ずしも実現できていない。 | 総務・人事担当と調整する方向で進めます。 |
| 外部環境の激しい変化に則した内容の研修立案。 | 情報を正確に、キッチリと、的確に対応する。 |
| 各担当者間の能力格差の是正。 | 研修後、トレーナーへのフィードバックを行い、様々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付きを共有するシステムを今年より積極的に導入中。また、自社のトレーナーコンピテンシーモデルを更新し、各自の実情に合わせた業務を計画する。また、各自の能力向上の為外部のセミナーなども有効活用する。 |

| 課 題 | 対 策 |
|---|---|
| 各部署との情報の共有。 | 各営業所、部署と連携し、タイムリーな情報をもとに、対策を考え研修に活かしていきたい。 |
| 学習環境、学習する仕組みの構築。 | e-ラーニングの導入が一つの方法であるが、MR自らが学ばねばならない、という環境を、営業・マーケティングと共に構築する方法を考えていかなければならない。 |
| 学習機会、時間の確保。 | 学会や業者開催セミナーへの積極的参加。 |
| 学術が主の業務となるため、教育研修のために回す時間が少なくなっていた。 | 兼務ではあるが、人員を昨年2名体制から3名体制として、教育研修にあてる工数を増やした。 |
| 学術経験者が加わり、その方への育成が課題です。具体的には①インストラクショナルデザインなど必須の知識・スキルの理解が少ないこと。②その重要性を感じていないこと(知識の補充、コンテンツを作ることこそが最重要と考えている点)。③ファシリテーションスキル。 | 現在進行中。①外部研修参加(3つ参加)。②1on1で、グローバルで求められている、R&Rから、上記①②③が求められている点を話し合う(Goalセッティング)。③OJT。 |
| 学術知識の拡充。 | 学術業務への担当拡大。 |
| 希少疾患のみを扱っている製薬会社である為、国内のみならず、海外の最新情報を理解し、プロモーションコードに沿ったMR研修をしなければならぬ。 | グローバル本社のコンプライアンス部門と協力し、コマース部門とメディカルアフェアズ部門が常に密接に討議する事で、プロモーション用の研修と、それ以外の知識の補充を明確に分けている。 |
| 境域研修担当者の育成とレベルアップ。 | 学会聴講、専門書やガイドラインの送付。 |
| 教育研修者は全員が学術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、情報収集、自己研鑽などの時間を確保することが難しい。 | 業務分担の全体的な見直しと、他部署との連携強化など。 |
| 教育研修者間でもスキルに差があるため、一定レベル以上の教育研修ができるようにスキルアップが必要。 | 教育研修担当者による担当者の育成システムを構築する。 |
| 教育研修担当者(専従者)が1名のため資質の向上は本人の自己研鑽に任せざるを得ない。 | 個人の年間目標の中に自己研鑽の項目を加える、自己研鑽のための予算を取り必要な研修を外部で受講する体制を整えている。 |
| 教育研修担当者が兼任者であり、教育を行うための準備時間が十分にとれず、教育研修担当者間での教育手法にバラツキがある。 | 教育担当者間でのミーティング時間をさらに増やし、研修内容の確認を行い、教育担当者間でなるべくバラツキがないようにする。 |
| 教育研修担当者が兼任者のみであり、十分な時間を取れない。 | 教育研修担当者の人数を増やす。 |
| 教育研修担当者が全て他部門の業務との兼任者であるため、知識・スキルの均一化が図れていないことです。 | 教育研修管理者が、各担当者が作成する研修資料を予め確認し、講義を聴講するようにしています。 |
| 教育研修担当者に成ったときに、インストラクター研修を受講するが、その後に研修方法に関する社内研修を行っていない為、教育研修者の研修がマンネリ化する事が危惧される。 | 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。このことによって、新しい研修方法や研修システムの情報提供して研修の活性化が必要と考えています。 |
| 教育研修担当者のスキルアップ。 | 各種講習会、セミナーに参加して、スキル向上を目指す。 |
| 教育研修担当者のスキルレベルの差。 | スキルアップ研修、製品研修など研修内容で担当者を分けている。 |
| 教育研修担当者のスキルを研鑽する機会が少ない。 | トレーナー向けセミナーへの参加。 |
| 教育研修担当者の現場実務経験不足。 | |
| 教育研修担当者の更なるスキルアップ。 | 医療業界の最新話題等、今後のMR活動についての情報収集を行うため、研修会等へ積極的に参加させる。 |
| 教育研修担当者の資質レベルの均一化をはかる。 | 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向上に努める。 |
| 教育研修担当者の自己研鑽時間の確保。 | 研究部門等との連絡を密にする。 |
| 教育研修担当者の知識・スキルの均一化、ならびにレベルアップを図る。 | 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。 |
| 教育研修担当者をトレーニングできる人材が少ない。 | |
| 教育研修担当者各人のトレーニング内容の均一化を図る。 | 毎月の継続教育研修打ち合わせ時に、研修内容の確認を深化させ、じっくりと行う。 |
| 教育研修担当者間で、知識レベルと実施スキルにおいてレベルの差がある。意識の統一と全体的な知識レベルの底上げが必要である。 | 専従の教育研修担当者が、研修資料作成に関連して、周辺知識だけでなく、トレーナー自身の知識向上に繋がるような情報を提供している。基礎知識を再確認する目的での資料作りも実施している。研修内容のすりあわせを早期に実施し、トレーナー自身が勉強する時間を確保している。 |
| 教育研修担当者間における格差の解消。 | トレーナー研修の企画研修内容におけるインストラクショナル・デザインの検討など。 |

| 課 題 | 対 策 |
|--|--|
| 教育研修担当者全員が他業務との兼任であり、教育研修のレベルアップが困難である。 | 教育研修部門の独立。 |
| 教育専従者の育成。 | 外部講習会等への参加。 |
| 教育担当者の経験年数や、それぞれのキャリアが違い、同じ月度研修での受講者側の理解度に、ばらつきが出る場合がある。 | 毎月1度の内容目線合わせ、並びにポイント共有の時間を作っている。各統括部部长・所長の研修の対応にもばらつきがあるため、全社部長会を通じて、統一を図り、バラツキの少ない、研修を実施していく。 |
| 教育目標の設定と具体的手法の習得。 | |
| 教育理論など合理的理由による効果的な教育プログラムとその実施が必要である。経験則による判断ではなく、科学的な根拠に基づく教育が必要と考える。 | 各種の社外教育研修に積極的に参加するように心がけているが、なかなか目的にあった講習がない。教育学部など専門教育を受けた者の採用も検討の余地があると考えています。とりあえずは、何かの判断をする際には、合理的な根拠を求めようとしている。 |
| 教科書的な研修でなく、現場をみながら実践的なトレーニングの継続。 | 今まで通り、積極的にフィールドトレーニングを実施する。 |
| 業界全体のことかと思われませんが、地域医療に携わるためのMRの役割を模索した研修。変化に先んじて行えるように全社を挙げて行っている。 | 副作用報告、安全性の適切な情報報告に関しては継続し徹底して行う。 |
| 経験の浅い担当者に対する資質向上。 | 社外講演会等への参加頻度を上げる。 |
| 継続教育を企画・立案・実施するための知識やスキルの継続的な習得。 | 自らが能力開発する職場風土の醸成に加え、継続的かつ計画的な知識やスキルを習得する中長期のスケジュール作成と実施。 |
| 継続研修後の効果測定が出来ていない。 | 確認テストの内容を充実させるエリアでの同行回数を増やし、現場でのディテリング内容を確認する。 |
| 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・絶対時間の確保に難渋している。 | 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。 |
| 兼務をなくし、教育研修専任としなければ、教育する意識を保つことができない。 | 人員増を要求しているがなかなか叶えられそうもない。 |
| 研修1つ1つの実施に注力するだけでなく、MRとしてバランスよく成長できる研修全体のプランの提示をすること。 | 研修では製品だけではなく継続的な組織として成り立つようになるためMRの全階層別スキル研修を実施する。 |
| 研修スキルを標準化すること。 | 月一回集合し、研修している。 |
| 研修すべき内容の優先順位を決めること。 | 社内他部署メンバーも交えてミーティングすることで課題を明確にする。 |
| 研修の効果測定ができていない。 | 確認テストの精度を高める。アウトプットスキルのチェック表を作成する。 |
| 研修の専従期間が長い者が多く、多方向から研修を考えることができる人員の配置が必要である。 | 全社ローテーション構想を踏まえて人員構成を考えていく。 |
| 研修可能領域の偏在。 | 実施可能領域の拡大(自己学習により自ら不明点を解消し、理解を深め、分かりやすく解説出来るようにするなど)。 |
| 研修技術。 | 心がけを理解させる(目線、抑揚、双方向)。実践での状況を担当者相互にチェック、評価、担当者へフィードバック。 |
| 研修効果の意義と、測定・評価を行えるようにすること。 | 研修毎の研修効果、測定項目の設定と評価方法を検討し実施する。インストラクションデザイン研修を受講し、効果的な研修をデザインする方法を学び実践させる。 |
| 研修手法、コミュニケーションスキルなど向上させたい。 | 社外講習会に積極的に参加し、習得した内容を実践で試し場数を踏む。 |
| 研修専従者の増員とスキルアップ。 | 研修への積極的な参加と自己研鑽。 |
| 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の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。 |
| 研修担当が増えたことによりクオリティのバラつき。 | 原則仕事をペアで実施することで、フォローし合うことと、スキルアップする。 |
| 研修担当者間の知識や、プレゼンテーションスキルのバラつきを是正すること。 | 外部セミナーへの積極的な参加や、研修担当者に対するトレーニング時間を増加させる。 |
| 研修内容、時間配分が販売目的に引っぱられる傾向がある。 | 教育研修部門の所属についての検討。 |
| 研修内容と講義内容の充実を計りたい。 | 今までやった事がない、外部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企画を行い都度見直しを行う事で計る。 |

| 課 題 | 対 策 |
|---|---|
| 研修内容をMRに理解してもらえるプレゼンテーションスキル。 | 研修会・セミナーに参加して研鑽する。MR教育の内容について十分に事前学習し理解する。日頃からMRとコミュニケーションをとる。教育研修担当者自身が教育する内容について興味をもって接する。 |
| 現在、他部署の者を教育研修担当者として、将来、手伝えるように教育する。 | 時間がとれる限り、教育の時間を捻出していただく。 |
| 現在の教育研修担当者の代わりとなるものがない。 | 教育研修担当者の育成。 |
| 現在兼任者しかいない為、専従者を置きたいと考えている。 | 組織改革(実現していない)。 |
| 現在対象者がいないので、現在のMR業務の実態があまり把握できていない。 | 業界各社との情報交換、センター発信の情報収集等。 |
| 現場に対する意識。 | 同行研修等を考えています。 |
| 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。 |
| 現状の教育フローは、本社教育担当⇒支店教育担当者⇒チームリーダー⇒自己学習(eラーニング)⇒チーム勉強会のフローでMRを教育しており、その見直しについて。 | 支店教育担当者かも意見も聴取し、効果的な教育フローを確立していく。 |
| 現代のMRに必要なものは自社品や競合品の知識だけでなく、適応疾患に対する幅広い知識です。それ故、教育担当者としても、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ようにし、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。 |
| 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。 |
| 個々の能力(人)による教育から、組織・仕組みとしての教育システムの確立。 | 年度毎・年次毎の「到達目標」を明確に提示すると共に、そのための教育プログラム内容・方法を再構築すること。 |
| 後継者の育成。 | 採用活動をまず行い、トレーナーのHead Countを増やしたい。 |
| 後身が育っていない。 | |
| 効率的な研修運営。 | 一部外部委託を検討する。 |
| 抗がん剤MRとして大学担当者に知識武装に力をいれているが、人数も少なく、アウトプット研修や養成がしづらい。企業理念を理解しているが、それぞれのMR個人が行動におとしこんでいない。 | 医療制度改革について学ぶ、抗がん剤MRにふさわしい知識の習得、eラーニングと現場研修の充実、外来講師の活用、トレーナーの充実、状況に応じたアウトプット能力。 |
| 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。業界の講習会への参加。ただし、十分な成果があると言えない。 |
| 高齢化してきており、各自のスタイルも固定化してきている。新しい研修手法等を考え出す力が必要。 | 模索中。 |
| 高齢化知識はあれどアウトプット能力が低い。 | 教育研修担当者を対象にファシリテーション研修を検討中。 |
| 今は、世界の超一流企業の新薬、医療機器が我国に於いてファーストチョイスで治療に用いられている。 | 学会や実績・見識ある医師との交流に依り、企業は絶えず研修に励み、自社製品の作用、適応症に基づいて疾病に役立つ面を確認したり、新たな研究データをまとめたりして専従者に情報を伝え資質の向上を図らねばならない。 |
| 今後MR人数、営業所数の増加にともない、新たな担当者の早期のレベル向上が必須。 | 既担当者との実践演習、実際の研修への専従者同行、事前事後のコミュニケーション、不足部分に関するフォロートレーニング等を考慮中である。 |
| 最新の医薬品情報の早期の収集関係資料のフィードバック。 | 業界紙その他資料のルーチンチェック情報の発信。 |
| 最新の教育レベルのスタンダードを知り、自社の教育水準を高めたい。 | できるだけ多くのメーカーの担当者と交流を図る。特に少人数のオペレーションの会社における教育の在り方等を学びたい。積極的に貴協会などの講習会に参加する。 |
| 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アップデート。 | 社外専門誌による情報提供。 |
| 市場との整合性。 | MRとのコミュニケーション。 |
| 資質向上の時間がとりにくい。研修を実施するにあたり、医療現場の状況、声がわかりづらい。 | 日常業務のなかで、研修者同士でコミュニケーションを図り相互に資質を向上するようにしています。学会、文献等から最新の情報を入手し、研修者同士で情報を共有し、知識を高める努力をしています。MRとコミュニケーションを図り、医療機関の状況を日頃から把握するようにしています。 |
| 社内トレーナーの教育。 | DDI国際認定ファシリテーター資格の取得済。 |
| 若手がない。 | MRからの配置転換を考えている。 |
| 受講者の研修実施後の行動変容に関する適切なモニタリング項目の設定。 | 研修を受講した直後および3ヶ月後等に営業所長、MRにアンケートを行なうことにより、研修を実施する内容の理解度や実行度、成果創出状況等を確認し、更に知識定着のテストや要因分析を実施することで適切なモニタリング項目を設定。 |

| 課 題 | 対 策 |
|---|--|
| 従来は良くも悪くも小野薬品の自己流で教育を行ってきた。それらを脱却し、より良い要素、方法を取り入れる。 | トレーナーの積極的な講習会・研修会へ参加し、個人のスキルアップを図る。また個人だけにとどまらず、身につけたスキルをチーム内で共有し、他社情報をもとに社内研修の改善を随時行う。 |
| 親会社の各種情報・意向を正確にSpeedyに取り入れる。 | |
| 少人数のため、売上確保と同時に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。 |
| 新しく入社した社員のレベルアップ。 | 既存の教育研修担当者との情報共有をしっかりと行う。 |
| 新任担当者の経験不足。 | 前任者の監督の下、年間を通じて自身で一連の作業を行うと同時に外部研修を受講する。 |
| 人員をなんとか増やさないと資質向上の時間がない。 | 上司との交渉。 |
| 人員不足、他業務と兼務の中で自己研鑽(学習)の時間不足による研修内容の充実度の低下。 | 企業トップの理解度を高めるべく、折りある毎に現状を申し入れる。 |
| 人事異動による新任の研修担当者への教育。 | インストラクター研修への参加を検討しているが、必ずしも十分実施できない場合がある。 |
| 人手不足。 | |
| 製品周辺知識および業界知識のばらつきと均一化。 | 今年度より組織横断的に研修担当者のプロジェクトを作り、勉強会を実施。 |
| 専従者(兼任者)としてのスキル向上。複数担当で互いに研鑽する必要がある。 | 外部セミナーへの参加。教育研修担当者の育成。 |
| 専従者をおけるゆとりが会社がない。 | |
| 専門MRの育成(オンコロジー、パーキンソンetc)。 | トレーナーの育成。 |
| 専門知識の習得。 | OJTによる教育、学会・講習会への参加。 |
| 前任者が退職したため、後任は経験が浅い2名で行っている。今年度は、特にMRO事務関連と導入研修にて自立して業務を果たす必要がある。 | MRO事務関連は、確実に実務を遂行するため独立したチェック体制を取る。 |
| 全員兼任者のため限られた時間の中でいかにスキルアップするか。 | 各自知識向上のため研修会、セミナーに参加して自己研鑽に励み、教育研修時に活かす。 |
| 全社的な人員削減のため、マンパワーが不足している。 | Web会議システムを活用し、効率的な教育の実施。 |
| 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。 |
| 他の業務と兼任のため、社内での具体的な資質向上のための研修は難しい。 | 業界団体等の研修会に頼っている。 |
| 他業務の負担割合が大きくなっており、教育に専念ができないこと。 | 人員補充。 |
| 他業務も兼ねている為、時間を確保することが困難である。 | 年間計画を立てる。 |
| 多くの役割を同時に遂行することが求められている。短時間での業務遂行能力。 | 求められるスキルの習得。システムの構築により、人への依存度を減らしていくこと。 |
| 多領域及びオンコロジーなどの専門領域に対する研修が必要であるが、対応できるトレーナーに限られているため、業務に偏りが出てしまう。 | 担当領域外のトレーナーも研修ができるようにまずは該当のMRテキストの講義を実施できるように各トレーナー毎に目標を立てさせている。専門領域を担当するトレーナーを採用してしのいでいるのも事実。 |
| 第一線の場所(営業所)により課題が違うので、それぞれの課題を解決するように、教育研修担当者が絡んでいく仕組みづくりをすること。 | 教育研修担当者とマネジメント層が十分なコミュニケーションを取り、課題を明確にして、指標と水準を決めて、課題解決と一緒に取り組むこと。 |
| 担当可能領域・分野の拡大。 | トレーナー勉強会の実施。新たな領域・分野にチャレンジする機会を用意し、事前準備、実施、オブザーブするトレーナーからのフィードバックというサイクルを回す。 |
| 担当者が1名しかいないため、内容に偏りが生じる。 | 教育研修担当者の補充。他部門を巻き込んだ研修を行う。 |
| 担当者の教育を体系的にしたい。 | トレーナーを養成する。 |
| 担当者間の資質レベルのばらつきが大きいと感じているので、特に下位レベルの底上げが急務と考えられる。 | MR認定センターのみならず、様々なところで開催されるセミナー等に積極的に参加させる。 |
| 担当者間の資質格差を小さくし、教育意識の低い営業所のモチベーション向上。 | 教育資料作成会議に於ける十分な議論をするとともに、現場での要望事項のとり込みを進める。 |
| 知識、スキルのMR格差を是正するための効果的な研修、トレーニング方法等の構築。 | 研修機会の確保。スキル向上。 |
| 知識不足を解消したい。 | セミナー資料等をもっと有効に活用する。 |
| 適正使用推進のための教育。 | 毎月の教育の中で、安全性に関する教育の時間を設ける。 |

| 課 題 | 対 策 |
|--|--|
| 発声 (DJやアナウンサーのように綺麗にしゃべる)。 | ヴォイストレーニングへの参加を促している。 |
| 病態、製品知識のMRアウトプット研修の講師の力量アップ。 | 業者が主催する各種セミナー参加による学門的知識アップと支店研修の実践。 |
| 部門全体として、専門領域の継続的な学術知識の向上が必要と考えている。製品プロモーション周辺に偏らない深い知識/症例を通して医師と話すことをMRが目指すための知識の取得。 | 専門知識の学習会の定期実施。社外講師研修の実施。学会への参加。 |
| 幅広い知識の習得。 | 勉強会等への参加。 |
| 弊社のビジネスの多様性に耐えうる、トレーナーの資質(知識、スキル、倫理観)の向上。我々のビジネスはMRだけでなく、PMSやMSLなど多様性を増しています。そのようなビジネスで活躍できる人材を教育・育成せねばならず、トレーナーも多様性を身に付ける必要があります。 | 一つの研修科目に複数のトレーナーが対応できるよう、新しい研修依頼をいただいたときには、実際の研修を複数のトレーナーがオブザーブすることで、知識やスキルを拡充できるよう対応しています。また、個々のトレーニングスキルはアセスメントシートを使った模擬研修会を行い、定量的に評価し、フィードバックをすることで、トレーナーの育成を図っています。また、トレーナーが行っている研修にトレーナーがオブザーブし、研修終了後にフィードバックする等、トレーナー同士が教えあう習慣を根付かせようとしています。 |
| 弊社の研修担当者はMR経験者であるものの、他の業務との兼任者であるためMR同行等の活動が行えておらず、現在弊社のMRが抱えている課題を十分に把握しきれていない可能性がある。 | 兼任者の可能な範囲でのMR同行を検討する。現兼任者は、市場分析担当者でもあるため両業務へのシナジー効果も期待できる。 |
| 弊社はCSO企業のため、教育研修の分野をひとつの領域に絞り込むことができず、個々がいかに幅広く知識の習得を図らなくてはならない現状がございます。 | 現状では新しい契約企業が発生した際に、配属されるMRが担当する領域・製品に合わせて教育研修担当者個々が知識を深めるように対応しております。またその研修の際に必要なとされる技能も、部内で個別に判断して対応している現状です。 |
| 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。 |
| 明確なビジョンを示し、ゴールに向かってMRを導いていく指導力の強化。 | 各種教育研修者用セミナーへの参加、学術知識の共有する機会の設定。 |
| 優秀な人材(MRから)の定期的な採用・登用。 | フィールドのハイポテンシャルタレントを人事とともに、積極的にキャリアアップのポジションとして働きかける仕組みをつくる。 |
| 領域別専門MR(循環器系、中枢神経系、呼吸器系、免疫系等)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。 |
| 倫理の研修内容とその方法。研修機会の確保。 | 日漢協・直販協が実施する研修に参加している。 |
| 倫理教育の質の向上。 | 倫理教育の内容には苦慮している。人員的な問題もあり、対策が後手になっているため、外部研修への参加を含め対応したい。 |

11. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望

| |
|--|
| 1回3000円程度の安価な研修会を実施してほしい。 |
| MRテキスト類の充実。 |
| MRに限らずの医療業界最新情報や傾向等の情報提供。 |
| MRの資質向上のため、MR認定センターで各社共通のMR倫理教育用のe-learningのWeb配信等をご検討いただければとても助かります。よろしくお願ひ申し上げます。 |
| MR研修テキストの分かりやすさ、作成に当たり込められた「想い」の共有取り上げた内容の背景の解説等。 |
| MR資格がある者に対する「習得知識を忘れていないか」的なテストを強制化して実施していただくと助かります。 |
| MR認定センターで様々なスキルアップ研修、セミナー、講習会等をさらに充実させていただきたい。 |
| MR認定センターにおいて計画・実行されている研修・セミナーは有益ですが、ルーチン業務に追われている教育研修兼任者への参加を上げるために、通信教育やWeb講義などの選択肢があるともっと質が上がると思うことがあります。 |
| MR認定センター主催の研修会やセミナーを活用させていただきます。 |
| MR認定センター様が主催となり様々な医師を招聘した体系的な講義を診療科別、疾患別を実施頂くと有難いです。 |
| MR認定管理者更新講習などで実施されている医療従事者による講演は医療現場の状況、製薬会社へ求めている声を把握することができ、非常に役立っております。 |
| MR認定制度の継続要件を見直すこと。補完教育のあり方を見直すこと。環境変化におけるMRの定義を見直すこと(MSLとMRの違いを明確にするなど)。ステークホルダーにMRの重要性を示すこと。MRの専門性をあげるための方策(講義の配信、研修や認定制度など)を実施すること。MRのナレッジ(売上でなく患者貢献に焦点を絞る)を共有すること。MRが必要な医療経営士レベルの知識補完を行うこと(資料や教科書など)。MRに必要なITスキルに関する発信をすること。MR認定の教科書もデジタル化すること(ただ単に電子書籍ではなく、ムービーや用語解説を充実させたもの)など、既に社内でも実施していることもあるのですが、MRの地位向上、全企業のレベルアップのことを考えたら、期待することは沢山ございます。 |
| MR不要論を払拭できるよう、啓蒙活動にご助力いただきたい。 |
| いろいろな研修セミナーの企画を検討いただけないかと思っております。 |
| インストラクショナルデザイン研修。 |
| インストラクショナルデザイン、ファシリテーションなど再度参加してもらおう。今求められているトレーナー像は、新しい知識を伝える仕事だけではないことをセンターミーティングでも伝えてもらえると助かります。MR減少の話が大きくなる中、トレーナーも減少してくることは目に見えてきます。以下を話し合う、もしくは紹介しあう時間があると助かります。①研修部門のビジョンの共有。②研修部門の会社内で位置づけは？(例えば「戦略を実行に移す研修機会を作る」)。③-1プロダクトトレーナーであれば、どんなアクションが必要？。-2継続教育・新人トレーナーであれば、-3マネージャーであれば、。。④トレーナーしかできないことは何か？。 |
| インストラクター研修を大阪でも開催して頂けると嬉しいです。 |
| コーチングやファシリテーターなど、MR教育に特化した内容での研修を提供して下さることが、最も助けとなっています。今後も継続・新規企画して頂ければ幸いです。 |
| この課題は、弊社に特有の課題ですので、特別に御センターにお願いする事はございません。 |
| この掲げた「最重要課題」の解決/対策に関しては、特に連帯が必要とはならない。しかし、他社の状況のDataが、センターに資料としてファイルされているのであれば、参考にして行きたい。 |
| この問題に限っては、しっかりとした社内での対応が重要。 |
| これまでもインストラクター研修等は企画して頂いており、新任者への教育は、企業の責任で実施すべきものと考えます。 |
| さまざまなジャンルのトレーナー向け研修をご実施頂けるとありがたいです。新人研修終了後の9月等に研修をご実施頂けますと参加しやすく有難いです。 |
| スキル系ではなく、研修インストラクター向けの医薬情報や法規の制度などのセミナーの実施や情報発信があれば助かります。 |
| スキル研修。 |
| セミナーの開催回数を増やしていただきたい。 |
| セミナー開催をさらに多く。 |
| セミナー等開催して頂いているので現状維持が望ましいと考えます。 |
| センターが入手している各社対応状況等の情報があれば、その情報共有をお願いしたい。 |
| センターとしては、将来、企業の中の幹部に育っていくMRに、企業倫理の大切さを具体的に指導されることを望みます。 |
| センターに期待する事ではありませんが、MR教育研修要綱等に記載の、トレーナーとしての心得や資質について、年に1回程度は、トレーナー間でディスカッションを行い、自社のMRのあるべき姿を問い続ける必要が有る。いつもありがとうございます。センターのHPのCheckには努めますが、イベント、〆切等のアナウンスは、以前の様にメールで頂けるととても助かります。 |
| センターミーティングなどでの、各企業の研修体系や新しい取り組みなど、定期的に確認するタイミングがあればありがたい。 |
| センター主導のインストラクターに対する研修を行って欲しい。手挙げ研修もだが、センターで各メーカーのインストラクターに必須の研修を設けるなどセンターとメーカーが協力してインストラクション技術の向上に努めていきたい。 |
| トレーナーの育成プラン、実施プログラムを提供いただけると助かります。 |
| トレーナーの重要性についての読みものを作成していただく。 |
| トレーナーを対象にした各種教育関連セミナーのより一層の充実。他社の教育担当者との交流の場の設定。トレーナー認定制度の創設(集合教育またはEラーニングでの認定、トレーナー対象の継続教育の実施など)。 |

| |
|---|
| トレーナー向けのスキル研修を充実させて頂きたいです。 |
| プレゼンのスキルアップにつながるセミナーの開催。 |
| ホームページを充実して頂き、教材の紹介やセミナーの案内をこれまで以上にお願い致します。 |
| メディカルアフェアーズの出現等、MRが提供できる情報範囲がどんどん狭められてきています。その反面インターネットなど情報があふれ、医療従事者が入手できる情報の質と量は増大しています。今のままではMRはあまり医療機関から必要とされなくなると思います。センターには、MRの地位向上に向けて今まで以上にご尽力頂き、適応外など情報もMRが提供できるようになるよう働いていただきたく思います。 |
| より一層充実した内容の研修会、セミナーの企画、開催。 |
| 医療環境の変化とそれに伴うMRの果たすべき役割についての情報発信をお願いしたいと存じます。 |
| 医療関係者から「必要とされるMR」の具体像に対する意見聴取と集約、配信活動。 |
| 医療関係者から必要とされるMR像について、医師、薬剤師、その他医療、従事者及び製薬協とのタイアップにより明確化して欲しい。その上で必要なカリキュラムを各社で具体化するための指導的立場に立っていただきたい。特に、地域包括ケアに対して各社個別に対応しているが、MRを名のった上での対応のイニシアチヴをとって欲しい。 |
| 医療機関や外部から拡くセンターに集まってくるMRに対しての要望を共有いただくこと。 |
| 医療制度・医療政策によって生じているDrニーズの紹介、DrがMRに望むサポートをご紹介いただきたいです。特に病院経営・地域医療への貢献で成功したMRの事例をご紹介いただけると、活動の参考になることが出来ます。ご検討宜しくお願いいたします。 |
| 引き続きMR教育研修担当者向けの研修会を充実させていく。 |
| 階層別スキル研修を実施するための例を教えてください(MRのキャリアアップ、それぞれの階層に求められる資質)。 |
| 外部セミナー等の案内を適時いただければ有り難い。 |
| 各企業が実施している研修内容・方法を共有できる会合などの機会を設けてほしい。 |
| 各種研修会等において他社状況や最新情報を交換する場を提供してほしい。 |
| 管理業務を万全に行えるようなサポート(現在もセンターミーティング等で行っていただいています。ありがとうございます)。各題セミナーの実施。 |
| 管理者講習会などの機会に研修担当者にとって必要な考え方や方向性などを再度確認および認識したいので、医療関係者を招いて講演を期待したい。 |
| 企業代表者にMRの在り方をしっかり伝えていただき、代表者自らMR教育に参加する様な姿勢を導き出していただきたい。 |
| 企業担当者の講演会、パネルディスカッション等を企画してほしい。 |
| 既にセンター主催の研修会等で、昨今のMRが現場で直面している課題について共有頂いていますが、引き続きこのような情報を共有頂けると助かります。また、その課題を解決できたベストプラクティス等もあれば大変参考になります。 |
| 既に研修担当者への講習会は設定して頂いているので特にございません。 |
| 教育の進んでいる会社の手法を、研修会の講演等で紹介いただく。概念だけでもたいへん参考になります。 |
| 教育研修をより効率良く行うことができるようご支援いただけるとうれしいです。 |
| 教育研修者に求められるスキルを学べる研修セミナーの機会の設定。 |
| 教育研修担当者が学ぶべき研修会・セミナーの充実。 |
| 教育研修担当者が研修の組み立て方を自己学習できるような資料を用意してほしい。 |
| 教育研修担当者になったばかりであり経験がない担当者向けの講習会等を計画して欲しい。小規模のトレーニングであると参加させるのが難しいため、大規模な講演会形式で開催してもらえると幸いです。 |
| 教育研修担当者のためのスキル教育を参加しやすい形で実施していただきたい。 |
| 教育研修担当者の研修会の増設。 |
| 教育研修部門のステイタスの向上。 |
| 教育効果が実証された具体例を紹介してほしい。MR認定センターの実施するスキルセミナーについて、新しい研修(業者)を企画してほしい。 |
| 教育効果の検証方法の具体例を提示していただきたいと思います。 |
| 教育担当者育成の為に研修や講座をもっと増やして欲しい。参加者が集まるように、企業に最低年1回は講習に参加するよう義務づけてもいいのではないかと思います。現行の管理者認定更新講習にトレーナー用の研修をプラスしてもいいと思います。センターがおこなう講習に参加し、試験に合格した人を『認定トレーナー』とセンターが公認し、ある一定数以上のMRが所属する企業には、最低一人の認定トレーナーがいるように推奨してほしい。制度上の規定などが無いと企業としては、教育担当者の育成などをおこないにくい。 |
| 教育的立場から、MRの不正告発をくみとり正していくことを可能とする地位の確立を望む。 |
| 業界の流れを示して頂き、MRの方向性をみちびいてもらいたいです。 |
| 業務上日程調整が付き参加できないことがあるため、研修セミナーの日程の分散化と同一テーマ複数日程での実施。他社の成功事例などを聞く機会を設けていただきたい。 |
| 経営トップの意識改革。 |
| 継続教育ガイドラインにもあるが、技能実地研修の情報、手法、成果確認などのヒントとなる情報や研修があれば参考にさせていただきたい。 |
| 継続教育において基礎的医学知識の教育につとめていますが、MRセンターの求める知識量を測る明確な目安(例:導入教育におけるMR認定試験合格)、事例がございましたら提示いただけますと、幸いです。 |

| |
|--|
| 継続教育のためのテキストに倫理教育を盛り込み、研修も行って欲しい。 |
| 継続教育の実施方法や内容・時間について、企業に合わせもっと自由に組める様にしてほしい。 |
| 継続教育研修に使用できる研修素材(ケースメソッドを実施するときのケースとか倫理を学習する時の事例集のようなもの)を提供していただけるとありがたいです。 |
| 継続教育用資材の作成・提供。 |
| 継続研修テキストの早期発行。 |
| 研修に対しての評価(モニタリング)方法に関連するセミナーや企画等を紹介いただきたい。 |
| 研修に必要と考えられるスキルアップ体系の見本の紹介。色々なスキル研修の紹介や開催。教育理論に関し講演できる講師の紹介。センターミーティングでの継続した取組。 |
| 研修の評価にフォーカスしたセミナーの実施。 |
| 研修委託候補先を一覧にして閲覧できるようにしてほしい。 |
| 研修会やセミナーの開催場所を東京・大阪以外にも設けて頂きたい。 |
| 研修会等での大阪での開催頻度を増やしてほしい。 |
| 研修機会の増加、教育資材の充実。 |
| 研修効果、結果の意義、評価に関して参考となる情報の提供あるいは他社事例の共有化。 |
| 現在、実施していただいているセミナーに参加させていただき、スキルアップにつなげていきたいのでよろしくお願いたします。 |
| 現在MR認定センターとして継続教育についてテキストや教育の在り方について検討されていますが、その中で、疾患のガイドラインの開示や統計学の考え方や解析結果の読み方などを充実していただけるとMRの科学的思考を伸ばすのに良いかと思えます。 |
| 現在のようなセンターミーティングや管理者講習会などの開催中に、連絡事項の確認などを行っていただきたいと思えます。 |
| 現在も実施いただいておりますが、今後も定期的にトレーナー向けのセミナーを開催いただきたいです。 |
| 現在行われている研修会・セミナーを進めるにあたり、研修担当者の経験別に企画をしていただくことや今まで取り上げたことのないテーマなどを検討いただきたく存じます。 |
| 現場の医師・薬剤師のお話を聞きたい。 |
| 後発医薬品メーカー(特に教育研修専従者がいない又は少ない企業)における資質向上対策、教育研修内容を事例発表などを通して情報提供してほしい。 |
| 更新手続きの簡素化。 |
| 講習会の実施(プレゼン等)。 |
| 今後もMRを取りまく環境変化に先んじて、登録企業をリードされることを期待します。 |
| 採用薬剤が与える経営への影響度、診療報酬改定の影響に関するセミナーの開催。 |
| 参考事項として、業界動向、医療機関のニーズが把握できる情報の提供。 |
| 実際の継続研修に関するスキル系の事例集などがあれば大変参考になります。色々な書籍等を当たっていますが、業界に特化したものは少ないようです。 |
| 若い教育担当者が集い、研鑽する“場”の提供を期待します。今回の継続研修のプログラム作成プロジェクトは、その意味でとても良い機会だと思えますが、もう少し広く若手トレーナーが集まってお互いに学び合う機会が望ましいと考えます。 |
| 出張対応。専従者のレベルを評価してほしい。 |
| 症例を通して医師と話すための取り組みの事例紹介(大手企業の取り組みなどの共有機会の提供)。 |
| 上記のように、必要となる研修を個別に対応することは今後も逐次発生しますので、その研修実施の際には少しでも効果的・効率的に行いたく考えております。各製薬企業で実施されている研修の手法等を分かる範囲で情報提供いただけましたら幸いです。 |
| 上記は自社で考えるべき内容。 |
| 新人トレーナーに必須の講習を開催して研修に対する心構えやスキルなどを指導していただけると助かります。 |
| 専門MR認定制の導入。 |
| 双方向の研修をするための、他社の事例についても紹介していただきたい。 |
| 他社のトレーナー資質向上の取り組みなどが共有できる場があれば参考にしたいと思えます。 |
| 他社の教育研修の取り組みを知りたいと思えます。情報共有が出来る場があれば参加したいと思えます。 |
| 他社の工夫点や効果的なツールを共有頂けると助かります。 |
| 他社の動向や企業としての姿勢など、製薬企業としてのセンターが指針に据えたガイドラインに注目しつつ沿っていくよう努力いたします。 |
| 他社事例の共有、紹介をしてほしい。 |
| 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のコンテンツを可能であれば認定センターから配信して欲しい。 |
| 定期的な情報共有の場を設定して頂く(今迄通り)。 |
| 定性的な評価方法の講習会。 |
| 適正使用推進のための講習会。 |
| 東薬工、大薬協で開催されているような学術講演会などがあればありがたいです。 |

| |
|--|
| 当該課題につきましては、当社の問題として解決すべき問題と考えております。 |
| 同境遇、同職務のトレーナー同士のディスカッションの場を希望します。具体的には、以前、実施していたような「トレーナーズセミナー」の発展版。例えば、100～200名クラスのMRを抱える企業のトレーナーだけを集めて「自社の研修」について自由に話し合える機会。但し、プレゼンテーションのためのppt.作りは不要。A41枚のフォーマットに各社が記入してきて、それをベースに意見交換や情報交換が行える機会を希望します。規模の違い過ぎる企業同士が集まってディスカッションを行っても、いわゆる「自慢話し」になったり、うちは「規模が小さいから」と、得るものが少なくなってしまう。いわゆる「層別化セミナー」を期待します。 |
| 幅広いテーマ・課題について、セミナーや講演会の開催を期待します。 |
| 弊社独自の研修である為、一般には困難。 |
| 放っておいてもMRが自ら学ぶ気になるには、学び続けなければMRという仕事はなりたないのだ、ということを知ってもらうことが一番である。そのためには、MRがDrに必要とされ、信頼され、パートナーとなる必要がある。Drに真に信頼されるには、MRの人間力の更なる向上が求められる。漠然としていて申し訳ないのですが、MRの人間力の向上をテーマにしたセミナー、書籍等を推薦いただければとてもありがたく思います。 |
| 模擬講義(例えばMRテキストの内容)を評価する研修を立ち上げて欲しい。 |
| 薬業界の大きな流れ、今後の展望などをテーマとした講習会やセンターミーティング。 |
| 領域別専門MR育成における、各社の取り組みを紹介していただきたい。 |