

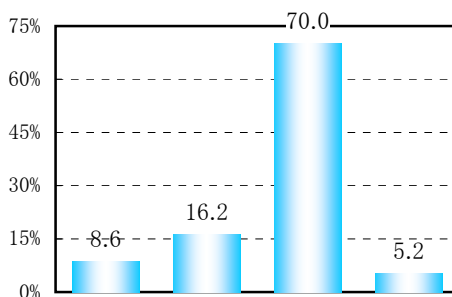
1. 教育研修担当者数

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	2,331 100.0	11.2	764 32.8	1,567 67.2
99名以下	112	464 100.0	4.2	70 15.1	394 84.9
100～299名	43	385 100.0	9.0	94 24.4	291 75.6
300～499名	13	244 100.0	18.8	86 35.2	158 64.8
500～999名	20	419 100.0	21.0	158 37.7	261 62.3
1,000名以上	22	819 100.0	37.2	356 43.5	463 56.5

※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

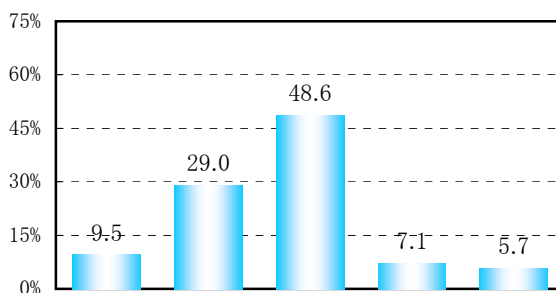
全体では、「どちらとも言えない」147社(70.0%)、「前年度に比べて減った」34社(16.2%)、「前年度に比べて増えた」18社(8.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	前年度に比べて増えた	前年度に比べて減った	どちらとも言えない	無回答
全 体	210 100.0	18 8.6	34 16.2	147 70.0	11 5.2
99名以下	112 100.0	6 5.4	11 9.8	85 75.9	10 8.9
100～299名	43 100.0	7 16.3	8 18.6	27 62.8	1 2.3
300～499名	13 100.0	—	3 23.1	10 76.9	—
500～999名	20 100.0	3 15.0	5 25.0	12 60.0	—
1,000名以上	22 100.0	2 9.1	7 31.8	13 59.1	—

3. 教育研修専従者（トレーナー）の数

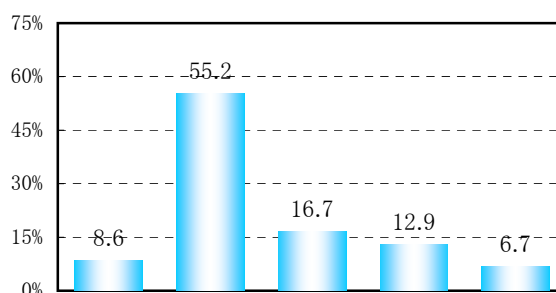
全体では、「不足」102社(48.6%)、「平均的」61社(29.0%)、「十分」20社(9.5%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	十分	平均的	不足	不明	無回答
全 体	210 100.0	20 9.5	61 29.0	102 48.6	15 7.1	12 5.7
99名以下	112 100.0	12 10.7	34 30.4	43 38.4	13 11.6	10 8.9
100～299名	43 100.0	4 9.3	10 23.3	25 58.1	2 4.7	2 4.7
300～499名	13 100.0	2 15.4	5 38.5	6 46.2	—	—
500～999名	20 100.0	2 10.0	3 15.0	15 75.0	—	—
1,000名以上	22 100.0	—	9 40.9	13 59.1	—	—

4. 教育研修専従者（トレーナー）の資質

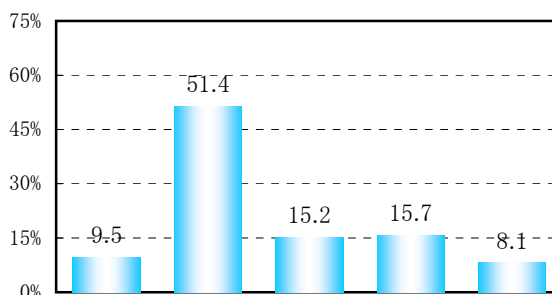
全体では、「平均的」116社(55.2%)、「不足」35社(16.7%)、「不明」27社(12.9%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	十分	平均的	不足	不明	無回答
全 体	210 100.0	18 8.6	116 55.2	35 16.7	27 12.9	14 6.7
99名以下	112 100.0	9 8.0	52 46.4	16 14.3	22 19.6	13 11.6
100～299名	43 100.0	2 4.7	25 58.1	12 27.9	3 7.0	1 2.3
300～499名	13 100.0	1 7.7	7 53.8	4 30.8	1 7.7	—
500～999名	20 100.0	1 5.0	17 85.0	2 10.0	—	—
1,000名以上	22 100.0	5 22.7	15 68.2	1 4.5	1 4.5	—

5. 教育研修専従者（トレーナー）の業務分担

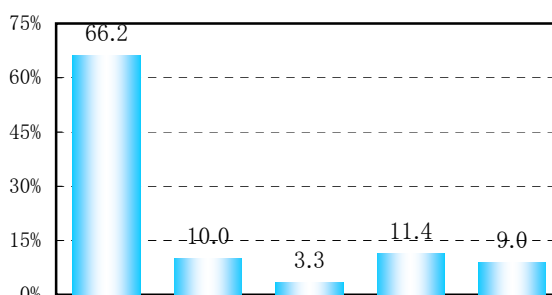
全体では、「導入研修と継続研修の担当を分けていない」108社(51.4%)、「その他」33社(15.7%)、「一応分けているが、科目により両方行う者もある」32社(15.2%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	の導入研修と け続ける研 修	の導入研修と け続ける研 修	科目一応 分けてい る	その他	無回答
全 体	210 100.0	20 9.5	108 51.4	32 15.2	33 15.7	17 8.1
99名以下	112 100.0	3 2.7	60 53.6	7 6.3	27 24.1	15 13.4
100～299名	43 100.0	3 7.0	26 60.5	6 14.0	6 14.0	2 4.7
300～499名	13 100.0	3 23.1	6 46.2	4 30.8	-	-
500～999名	20 100.0	5 25.0	9 45.0	6 30.0	-	-
1,000名以上	22 100.0	6 27.3	7 31.8	9 40.9	-	-

6. 教育研修専従者（トレーナー）の配置

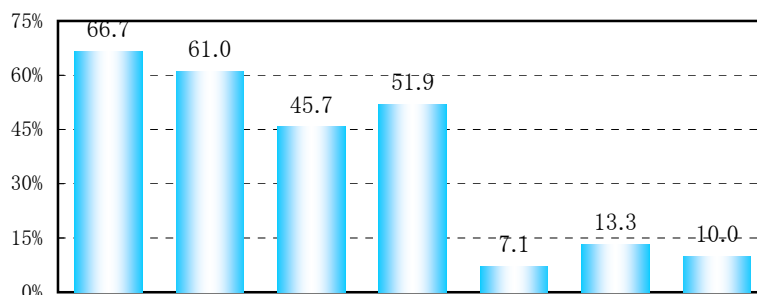
全体では、「本部に全員を配置し、必要に応じて出向している」139社(66.2%)、「その他」24社(11.4%)、「本部と支店に分散して配置(駐在)している」21社(10.0%)の順となっている。



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	139 66.2	21 10.0	7 3.3	24 11.4	19 9.0
99名以下	112 100.0	67 59.8	5 4.5	4 3.6	19 17.0	17 15.2
100～299名	43 100.0	31 72.1	7 16.3	—	3 7.0	2 4.7
300～499名	13 100.0	9 69.2	3 23.1	1 7.7	—	—
500～999名	20 100.0	16 80.0	1 5.0	2 10.0	1 5.0	—
1,000名以上	22 100.0	16 72.7	5 22.7	—	1 4.5	—

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」140社(66.7%)、「MR認定センターが行う研修会・セミナー」128社(61.0%)、「業者が主催する各種セミナー」109社(51.9%)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、大薬会など）が行う研修会・セミナー	業者が主催する各種セミナー	医療機関・介護施設の実務（薬剤業務など）	その他	無回答
全 体	210 100.0	140 66.7	128 61.0	96 45.7	109 51.9	15 7.1	28 13.3	21 10.0
99名以下	112 100.0	67 59.8	47 42.0	46 41.1	39 34.8	8 7.1	19 17.0	18 16.1
100～299名	43 100.0	31 72.1	30 69.8	21 48.8	28 65.1	2 4.7	3 7.0	3 7.0
300～499名	13 100.0	10 76.9	11 84.6	9 69.2	8 61.5	1 7.7	1 7.7	-
500～999名	20 100.0	15 75.0	20 100.0	10 50.0	17 85.0	-	1 5.0	-
1,000名以上	22 100.0	17 77.3	20 90.9	10 45.5	17 77.3	4 18.2	4 18.2	-

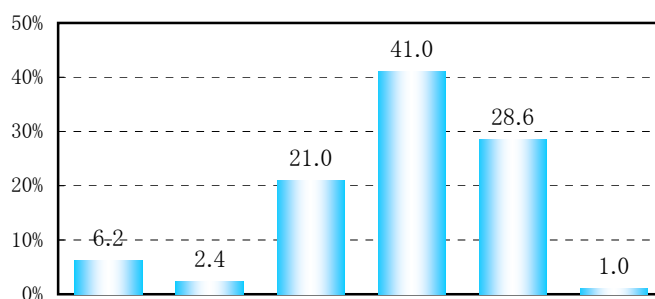
8. 教育研修専従者（トレーナー）の教育と実施頻度

教育方法別では、「自己学習(教材)」6.7回、「本社に集合」5.8回、「テレビ会議」5.8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	128	82	5.8
2. 支店・営業所に集合	210	44	166	2.0
3. 衛星放送(CS)	210	35	175	0.3
4. テレビ会議	210	64	146	5.8
5. 自己学習(教材)	210	79	131	6.7
6. 自己学習(eラーニング)	210	61	149	5.7
7. その他	210	42	168	3.0

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、「全くその予定はない」86社(41.0%)、「不明」60社(28.6%)、「将来そうすることを検討中」44社(21.0%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	既にそうしている	まっとうしている	検討中	全くその予定はない	不明	無回答
全 体	210 100.0	13 6.2	5 2.4	44 21.0	86 41.0	60 28.6	2 1.0
99名以下	112 100.0	3 2.7	3 2.7	23 20.5	49 43.8	32 28.6	2 1.8
100～299名	43 100.0	3 7.0	—	9 20.9	20 46.5	11 25.6	—
300～499名	13 100.0	1 7.7	—	4 30.8	5 38.5	3 23.1	—
500～999名	20 100.0	5 25.0	—	4 20.0	5 25.0	6 30.0	—
1,000名以上	22 100.0	1 4.5	2 9.1	4 18.2	7 31.8	8 36.4	—

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
「現場、顧客、患者さんのことを知らない」そのため、単なる製品・疾患研修で終わってしまい、現場の「顧客ならびに患者さんのニーズ」を探るために必要な確かな「質問」や、「課題解決」となるメッセージを考える「力」がなく、現場活動とのギャップが生じてしまう。	定期的なMRとの「同行」は必須。加えて、仮想症例カンファレンスで総合力を磨き、質問やメッセージの質を高める。そして、可能であれば、施設研修や医師招聘勉強会等でリアルワールドをディスカッションして、研修で使っている質問やメッセージの適確性を確認する。
1. 社内の他部署との連携して研修を推進すること。2. 会社の上層部の研修に対する理解の薄さ。	1. 研修の目的、MRの理想像について共有する。現場の声を研修に反映させること。2. 研修の効果を実際に示して、費用対効果についても継続して理解を得られるように努力すること。
1名のみのため自己研鑽に任せている。	外部セミナーの受講。
MRが求める研修と教育研修担当者の考える研修とが必ずしも一致しない事。	MRとの情報交換の機会を増やす事。テキストでは理解できない現場の実状を研修担当者も理解する事。同行等。
MRが必要としている知識・スキルをわかりやすく教えること。	MRとコンタクトを密に取るロールプレイでMRの実力を把握するMRの活動日報を読む。
MRに求められてい要件を的確に把握し、現状とのギャップを確認し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及び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の活動を行う現実の上での「倫理」を、トレーナーがどの程度理解しているか？。	同業の勉強会などの機会では、情報交換を行っている。
MRの継続教育日程について、参加MR(全員ではありませんが)は、事前案内をしているにもかかわらず往々にして「とても大切な商談がある日」と訴え、研修よりも販売実績の比重を重視します。販売額が伸びなかった理由にも使われます。教育研修担当者(兼任者)は、資質向上よりも前に「萎縮」してしまいます。その克服についてという課題が長年未解決で続いています。	上司に訴えますが、その上司は営業職上司でもあり、どちらかというとMR側に与します。機会あるごとに申し出てはいます。
MRの資質向上。	研修担当者の教育。公競規理解の為の勉強。
MRの資質向上。	研修内容の充実。
MRへの研修。	弊社はMRへの研修制度が他社に比べると劣っています。他社の研修内容などを参考にし、MR資質向上をはかりたい。
MR活動に係る疾患知識と業界ルールの理解ならびに、それらの研修を実施するときのコミュニケーションスキルとファシリテーションスキルの向上。	MR主体の定例会議への参加により、彼らの抱える課題を確認すること(MRが持つ知識・スキルレベルの理解)。コミュニケーションスキル、ファシリテーションスキル向上のための外部研修派遣・学会参加での疾患知識補完。
MR教育が実施できる力量を備えている教育担当者が少人数であるため、後継者の育成が課題である。	教育担当者の増員や外部教育機関と連携しながら教育を実施している。
MR参加型の研修をより多く取り入れること。	各部署と情報の共有をし、現場で必要とされている効果的な知識とアウトプットスキルを身につけることを目指す。
MR認定センター等主催の講習会に出席し教育担当者の資質を向上したいです。	可能な限りMR認定センター等の講習会に出席しております。
TRにMRの問題解決をサポートさせたいと思っていますが、TRが問題解決のプロフェッショナルになっていないことが課題です。	TR自身が本や実践から得た知識を問題解決思考に取り入れ、実践し、人に教えるというサイクルを回し、身につけています。
インストラクショナルデザイン(ID)理論をすべての教育研修担当者が理解し、実践に使えるレベルになる。	外部セミナーでIDについて、すべての教育研修担当者が理論を学習する。各担当者が実践の場でID理論に基づいた効果的な研修を実施し、結果を評価する。研修が担当者の独善的内容にならないように、実施後の振り返りの機会を定期的に設ける。
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います。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、教育研修委員会で確認・検討を行っています。今後は、インストラクターの知識と教育するためのスキルアップが課題と考えます。	インストラクターが、学会や各種セミナー等で知識、情報、スキルの収集を行い、その内容を共有化し、全体のレベルアップを図っていく。
エンドユーザーのために、今、必要とされる情報は何かを、常にサーチすること。	同行を励行し、現場に即したニーズを拾い上げるようにしている。
コンプライアンス遵守、プロモーションコードに則した研修資料作成やインストラクションを実施するに当たり、教育研修担当者間の意識格差およびレベルの是正。	プロモーションコード等の推進委員会による研修資料のチェック体制の強化。メディカルアフェアーズ専従者による研修内容のチェック。
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。
製品に関する疾患や治療について、どの程度のレベルまでMRへ研修すればいいか？その判断基準は？。	MRによる日報報告から、MRの活動の様子や医療現場の要望など考慮し、必要に応じて研修に取り入れる。
ジョブローテーションに伴い研修トレーナーが変わるのでスキル、質を担保することが課題である。	ナレッジをシステム化する。

課 題	対 策
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。
せめて専従者はおきたい。	本社との交渉。
テスト問題作成技術の向上。	外部コンサル業者による指導を含め、実例をもとに毎月スキルup Mtg. の実施。
トレーナースキル、インストラクションスキルの向上、また、そのための自己学習機会・時間の捻出。	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。各種セミナーへの参加。
トレーナースキルの向上。	トレーナーコンピテンシーの運用。
トレーナーとしての経験を増やすこと。	内製化されたプログラムを中心にオンディマンド対応を介してスキルを上げる。
トレーナーの教育スキルの向上と平準化。	月1回のトレーナーズミーティングの実施。外部研修の受講。
トレーナーの製品知識・スキルレベルの向上。	MRセンター主催のセミナー、業者主催のセミナーに積極的に参加する。学習用コンテンツ作成の為に学会参加やホームページのチェックを行ない、最新の情報をインプット出来る体制にする。
トレーナー間のレベル格差の解消。	トレーナー研修の開催OJTによる指導。
トレーナー間格差があること。	トレーナーのコンピテンシーを作成し、そのコンピテンシーを満たすためのトレーニングを実施しトレーナーの最低限のレベルを担保している。
トレーニングの資質にフォーカスを充てた業務内容量の改善。	
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(JRRC著作権講座など)に参加。
ファシリテーションの実践と向上。	隔月の集合研修にてファシリテーションを実践しておりますが、ティーチングや傾聴だけで終わる人がいます。相手に気づかせて、自ら進歩させることが重要だと考えます。その為に、組織の中で、常に自分に気づき、自分の姿を確認し、そのうえで相手のためになにができるかを考え、実践できるスキル、マインドの獲得を目指したい。
フィードバックスキル、ファシリテーション。	実務訓練(OJT)、外部研修参加、社内トレーニング。
プロモーション資材の取り扱い(話法を含め)や説明会のコンプライアンスが厳しくなっている昨今、従来どおりのプレゼンスキル研修が現状(コンプライアンス厳守)にマッチしているか、確信が持てない状況である。今後、モニター制度が通常のMR活動にまで広がることも想定して、コンプライアンス重視の話法のトレーニングも必要になるのではないか。	弊社はCSO企業なので、ガイドラインや各メーカーの動向にアンテナを張り、出来るだけ先取りの行動をしていく。
まず何を修得することで資質向上につながるのかを把握できていない。	各種セミナー等参加、他社の教育研修担当者とのつながりをつけて情報を得る。
マンパワーが不足している。	Web会議システム(テレビ会議)を活用し、効率的な教育を実施。製薬団体が実施するMR教育担当者向けの講習会に参加し教育担当者の資質向上に努める。
マンパワー不足から業務過多となっており、自己研さんのための時間が取れない。	生産性向上が掲げられており、一人一人の能力開発が求められている(がその時間が取れない)。
ロールプレイなどのスキル研修実施能力向上。	評価シートの整備とロールプレイ研修運用ノウハウの共有。
ロジカルシンキング、仮説思考、課題解決力をもって教育プログラムを作成できていない。	部内にてロジカルシンキング等の研修を企画しています。
医学・薬学知識に関する専門性の向上→自社品ラインナップのSpeciality比率増大に対応できるよう、研修コンテンツの理解だけにとどまらない領域全般の理解を自己研鑽で積み重ねていく仕組み・風土を醸成する。	1)MR研修に関する企画に関する医師との打合せを通じた自己学習の誘導。2)研修担当者間での情報の受発信の促進。
医薬品業界を取り巻く環境が大きく変化している中で、現場から離れて年数がたっている教育研修担当者もいるため最新の業界の動向を踏まえた知識をMR教育の中で伝えていく必要があると考えています。	セミナー等にもっと積極的に参加し業界全般の動向、治療ガイドライン等の知識を吸収するように努めていく必要があると考えています。
医療環境の変化に対応した自社戦略に則した研修立案。	関連部署との情報交換PDCA→OODA。
医療環境の変化に対応した内容の研修(医療現場を取り巻く環境が状況を把握し、MRが現場ですぐに役立つ内容の研修)。	医療現場の実情・実態を把握するために定期的にMRと同行しMRが日々活用・実践できる研修内容にする。
医療関係者に信頼される知識・モラルを併せ持つMR育成を行えるスキル。	教育研修担当者の自己研鑽はもとより、できるだけ医療現場を訪問し経験するよう心掛けている。
医療現場での課題をとらえること。	現場の意見を吸い上げられるシステムの構築や、現場への同行など。
医療現場のニーズを把握し、MRが現場で活用実践できる研修が必要。	双方向の研修を実施できるよう、MRとのコミュニケーションを図り、情報を収集する。

課 題	対 策
医療現場の実情(実臨床、事例、患者さんと医師の対話)を理解すること(医師の共感が得られる研修資料、情報提供/収集を考える)。	①MRとの同行(大学病院・基幹病院・開業医)※教育担当者から医師/薬剤師などへのヒアリングを実施。②営業所長との面談(エリアの実情、課題、MRの知識/スキルレベルのヒアリング等)。③医療現場見学(病棟、ミーティング、薬剤部、検査部など)※現場の実情をそれぞれヒアリング。④患者会、イベントなどを通じて患者さんの声を直接聞く。⑤病院主催の患者さん向け勉強会への参加(医師から参加許可を頂く)。
育成に時間がかかる。	自己学習をする時間を会社として作る。社外講習会を利用する。
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。	MRが取り上げて欲しい話題を参考に研修の計画、講師の選定を行い、研修を実施する。
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。
営業現場の現状が把握しきれていない。医療以外に介護とのメーカーの関わり方。	
各エリアにおける、トレーニングニーズに応えた対応をすばやく提供できるようにしたい。	フィールドトレーナーの配置、トレーニング知識とスキルの強化。
各教育研修担当者の資料作成、研修のばらつきの是正。	資料の研修担当者全員での確認、予演会の実施、各研修への参加。
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、様々なスキルや資料について、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。トレーナー向けトレーニングの毎月の実施。
学術知識のコーチングだけでなく、顧客はもちろん社内においても連携がとれるようコミュニケーションスキルアップのための研修や日々のMR活動のモチベーションが上がる研修を策定したいと考えている。	外部研修に参加したり、関連書籍を読みこんで、まずは教育研修担当者のスキルアップを目指したいと考えている。
学問を学問としてレクチャーすること(学校の授業のような感じ)。臨床(患者目線)をもっと意識させたい。	トレーナーがトレーナーを評価(フィードバック)する体制にし、それを根付かせようとしています。
患者さんのことを医師と対等にディスカッションできるレベルへ知識とスキルの育成。	病院研修他、社内医師のレクチャー、外部医師のレクチャー。
企業と取り巻く内外の急激な環境変化(MR数減少、製品ポートフォリオ構成の変化、組織改革、予算縮小、トレーナー数減少等)の中で、費用対効果の高いトレーニングをどのように構築し、実施し、評価していくか。	研修目標、目的を明確にする。受講者に対する動機づけを高め、受講者個々の課題を明確にする。直属上司(マネージャー)を巻き込み、望むべき研修成果を明確化する。上記目的達成のための評価項目を明確にするとともに、フォロー体制を整備する。トレーナーとしてのインストラクションデザインを修得し、実践に結びつける。
既存の研修項目実施に注力するだけでなく、医療関係者や患者さんの期待に応えられるMRとしてバランスよく成長できる研修課題が必要である。	当該研修では、製品関連知識の補充だけでなく対人スキル研修を階層別に継続実施する。
教育研修者の指標がない為に、各自の責任感に任せている。	受講者からのアンケート等により、個々の能力UPに努めてもらう。
教育研修担当が感じる課題と、現場のMRの抱える課題の認識のずれを解消しきれない。	エリア会議へ参加し対面にて研修を行っている。その際、要望を聞き取り本社で共有し解決できるものは以降の研修内容に反映させている。
教育研修担当者(兼任者)の経験値不足。	外部講習等の活用。
教育研修担当者がいくつもの業務に携わっており、教育研修に使える時間が少ない。また教育研修担当者を教育する機会が無い。	人を増やし、教育研修に使える時間を増やす。
教育研修担当者が教育研修を実施することありきとならず、何のために、何をどのように実施するかを常に考え、検討実施する習慣を身に着けること。課題の要因のひとつは、業務に忙殺される多忙さもある。	①インストラクショナル・デザインの習得と実践。②コンテンツ設計時に部内カンファレンスを実施する。③人員の確保、登用。
教育研修担当者が現場の変化の早さに追いついていない。	MRと研修者の同行を実施することでMRに最適な研修を構成することができる。
教育研修担当者が全員兼任であるため、資質の均一化を図るのが困難です。そのための時間をとれない状況です。	現在行っている研修後のアンケートは、研修内容についてのみ評価ですが、研修担当者のスキル等についての意見を募るのもよいかと考えております。
教育研修担当者が全員兼任者であるため、限られた時間の中で個々のスキルをいかにアップしていくかが問題。	各自スキルアップのための研修会、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。

課 題	対 策
教育研修担当者には現場経験のあるメンバーが少ないので、MRの望む情報と教育研修担当者が必要だろうと考える情報のズレが生じる事がある。	当社には学術部門がないため、教育研修は安全管理部門が主に計画と実行を行っている。そのため、本社にて教育研修管理者（安全管理部門）が提案し、教育研修責任者（営業部門）が確認することで、MRが「実践で活用しやすい」教育情報を提供するようにする（この取り組みは18年2月の教育から開始しており、18年度はこの形で成果を確認する事になっている）。
教育研修担当者になったときに、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。
教育研修担当者のインストラクションスキルをばらつきなくハイレベルに保持すること（異動などで年度毎にローテーションがあるため）。	社外セミナー参加や、社外講師によるインストラクション研修を実施し、継続的にスキルアップを図る。又、教育研修担当者が実施した研修の直後や3ヶ月後に営業所長・MRにアンケートを行ない、その研修の理解度や実行度、成果創出状況等を確認しフィードバックする。更には知識定着テストや要因分析を実施し、モニタリングすることで資質向上につなげる。
教育研修担当者のスキルアップ、最適教材の選出、MR教育研修部の設立（現状本部の中の教育研修グループ）。	経営層トップへのアプローチと社外セミナーへの積極的参加。
教育研修担当者のスキルアップ。	各種講習会、学会・セミナーに参加してスキル向上を目指す。
教育研修担当者のレベル向上。	研修会、学会等への参加。
教育研修担当者のローテーションが円滑に行われ、常に研修担当者を育てるシステムの確立。	教育研修担当者の育成プログラムを約3年スパンで再構築中。
教育研修担当者の育成とレベルアップ。	専門書、ガイドラインの送付、学会、インストラクター研修への参加。
教育研修担当者の経験、インストラクションスキルの個別差異をできるだけ少なくすることが最重要課題です。	各種教育関連セミナーへの参加促進や、インストラクションスキル、ファシリテーションスキル等の企業内研修を実施。
教育研修担当者の資質の均一化及び更なる向上。	教育研修担当者の知識・スキル（研修方策・IDなど）向上のための研修実施、また教育に関連する学会、研究会及びセミナーへの参加。
教育研修担当者の資質レベルの均一化とレベルアップ。	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。
教育研修担当者の資質向上が個人任せになっている。	研修担当者に講習会等に参加させ全員で共有して資質向上に努めています。
教育研修担当者の自己研鑽時間の確保。	研修部門等との連絡を密にする。
教育研修担当者の質を高めるとともに、均一化を図る事。また、属人的ではなく、人材のローテーションを常に行えるようにすることが最重要課題と考えている。	外部業者の利用。スキルの共有と業務担当者のチーム制の実施。
教育研修担当者の人員が増えないと、担当者自身の資質向上に充足な時間が取れない。	人員を増やすこと。
教育研修担当者の増員とスキルアップ。	会社側へ増員の働きかけと研修担当者の外部研修会参加。
教育研修担当者の入れ替わりが多いため、新しい教育研修担当者の教育。	教育研修担当者間での情報共有、外部研修などへの参加で経験が浅い担当者のレベルアップをはかる。
教育研修担当者は全員が他の業務との兼務であるため、研修準備に使える時間が限られている。そのため、研修内容がパターン化されてしまっていることがある。	人材の確保、業務の再分化、企画・立案からの見直し。
教育研修担当者各人のトレーニング内容の均一化を計る。	継続研修前の研修打ち合わせ時に、研修内容の確認に時間をかける。
教育研修担当者間で、研修内容におけるポイントの濃淡の付け方にばらつきがある。	研修内容のすりあわせを早期から実施し、研修の目的をGIO（一般目標）として示し、統一を図っている。
教育専従者の育成。	外部講習会等への参加。
教育担当者が他の業務と兼務のため、社内での具体的な資質向上のための研修は難しい。	各自で知識向上のための学会、研修などに参加して自己研鑽に努めてもらう。
教育担当者の知識レベルの向上。	教育資料作成の際に十分なコミュニケーションをとる。
教育担当者全員が他の学術業務も兼任しており、担当者間のバラツキが大きい。	十分な打ち合わせ時間の確保。
教育目標の設定と具体的手法の習得。	
教育理論の修得。インストラクションの質の向上。	教育理論の修得については外部研修の受講や参考図書の自学。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。

課 題	対 策
業界変化対応。	病院関係者、卸関係者、製薬会社関係者との情報交換を行っています。
業務or自己啓発の線引きを明確にして、働き方改革を実践していく。	研修担当者力量アップの為に各種セミナー・研修への参加を出来るだけ平日に実施する物に絞る。土日出勤の場合の振り替え休日の確実な励行。
業務を掛け持ちしているため、研修の資質向上にどうしても時間を割くにくい。	増員。
近年、内外の医療業界の環境変化が激しく、特に内外の新薬を含め、知識の向上を計りたい。	日刊薬業を始め、PCを活用又、各種講習会、研修会への出席。
継続教育を企画・立案・実施するための「医療環境の変化に対応した情報」に関する知識習得とアウトプットスキルの習得。	自らが医療環境の変化に対応した情報の収集をする職場風土の醸成と、変化を先読みした継続的かつ計画的な教育プログラムの立案と実施。
継続教育を充実させ、自社MRの資質向上に努める。	MRの情報提供力を向上すべく、一つのコンテンツについて説明する時間を短縮することで説明するコンテンツの数を増やす。これにより、MRがインプット出来る情報量が増え、個人で必要な情報を取捨選択出来るようになり、MRの自主性にも繋がってくると考えている。
激変する環境に対応していく事。	様々な領域の知識を身に着ける研修方法を工夫する(IT活用、アクティブラーニングを取り入れる)理念教育を充実させるトレーナー教育を充実させるアウトプットスキルの向上。
兼任である為、教育に対する準備であったり、情報・知識を取り入れる時間が少ない。	現状、担当者の補充は困難である為、同部署、グループの協力をあおぎ、また個人努力として計画性をもって早めの準備にとりかかると。又は空いている時間を有効活用し、セミナーに参加する等したい。
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。
兼任者の為に他の業務が繁忙となった場合、翌月の研修内容の質が下がってしまう。その場合各営業所任せになり、研修レベルに差が出てしまう。	各営業所での実施する場合には、継続研修資料を作成する外部業者の資料等を利用、本部より使用する資料を指示しレベルの差が出ないように検討した。
兼任者は各々に業務を抱えており、教育研修(準備など)に割く時間が個々によってばらつきがある。	兼任者の資質向上を図るための時間を固定枠として、時間/月を設定することによって、兼任者が同様に資質の向上を図れるようにする。
研修デザイン能力の向上。	学部講習の受講。
研修における、話法やプレゼンテーションのスキルの向上。	実践的なセミナー(プレゼンテーションスキル、パワーポイント活用法)に参加するとともに、1か月に1回程度、学習発表、勉強会の機会を持つ。
研修に関する担当者間のばらつき。	研修担当者内でのフィールドバック、外部研修への参加。
研修プランの企画力向上。	外部研修受講など。
研修以外の業務を兼務している社員が多く、積極的に社外セミナーなどが受講できていない。疾患や薬剤以外の一般医療関連の知識を充実させる必要がある。研修をする側にも、営業スキルや資料説明スキルの理解が必要であり、本社と営業が丸くなって取り組む必要がある。	
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。
研修設計技術の向上。	研修スタッフがインストラクショナルデザインについて学習し実践を行う。
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。
研修戦略およびプランニングのスキル。	研修プログラムの立案のプロセスの学習(本、OJT)。
研修担当者(兼任者)の知識レベルは問題ないが、インストラクションスキルが劣る → 講義を数時間続ける傾向がある。	兼任者に講義以外の研修手法を学ばせる → 外部研修の機会を提供する・兼任者の研修を専従者がサポートする → 共同でプログラムの開発/研修を行う。
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。
研修担当者のスキルが、偏っている。オールラウンダーが育っていない。	担当のローテーション。
研修内容の検証を行っていない。	実施した研修等に対し、効果検証を行う。

課 題	対 策
現在、MRの置かれている立場は非常に厳しく、単に自社品・他社品に対する知識だけでは、不要とされてしまう。診療報酬改定を始め、様々な知識習得が必要となっている。	各種セミナーに参加するだけでなく、日々、いろいろな情報に触れて、また、社内的にも発信するようにしています。
現在人員不足で担当者のスキルアップに時間を割くことが出来ないため、人員確保により専従者を増やし、個々のスキルアップに用いる時間を確保したい。	担当部門への働き掛けと、少しでも空いた時間で知識習得に励む。
現場経験・医学/薬学知識・年齢など教育担当者として適切な人材の確保ができていない。高齢化が進んで中堅層がいない。ある程度の経験と年齢がないと講師役がはたせない。	MRからの転属・新卒の採用など人材の確保と養成に取り組んでいる。
効果的で、MRの参加意欲の向上できる教育コンテンツ作成。	作成スケジュールを、前倒しし、検討する機会、時間を増やす。ロジカルシンキングを基とした、研修を全員受講し、実際のコンテンツ作成に結びつける。
効果的な研修を実施するため、インストラクショナルデザインの手法を駆使できるようになること。	インストラクショナルデザインに関連したセミナー(MR認定センターの開催分をはじめ)に参加して、ノウハウを修得する。
講師・インストラクターとしてのコンピテンシーを明確にして、向上すべきスキル等について認識を一致させる。	教え方が上手いと評価されている講師・インストラクターの行動を分析し、個人の能力・経験によるスキルと標準化できるスキルを明確にする。社外(第三者)の評価を導入する。
講師のレベルの均一化を図る。	セミナーや上司の指導でレベルアップさせる。
高齢化、それに伴う若返りによる知識の不足。	OJTを積極的にを行い、正しい知識のアウトプットのやり方を早い段階で学んでもらう。
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。
三事業部各々における、研修内容の統合、集約、合理化。	各々の事業部における、共通課題に関して、共合しての取り組み機会を増やす。(理念、行動規範等)部分これを基に会社倫理的な向上を目指す。
資質向上に資する時間がない。	教育研修担当者の増員。
資質向上の時間を確保するのが難しい。研修を実施するにあたり、医療現場の状況、声がわかり難い。	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。
自己学習などの時間が取りにくい状況である。組織規模が小さいので、他業務と兼務しなければならないが、昨今の労働問題とあわせて、体制を再構築する必要がある。	業務時間内で専門的な知識や技術を向上させる時間確保が急務である。また、社外研修などで多様な知識や技術向上にも、予算と時間を割く必要がある。ほか、同行訪問なども定期的かつ回数を増やし、現場目線を高めて、必要なものは何かという認識を持つことが重要と考えている。なお、創立から時間がそれほど経っていない会社であるので、認識を改めるように説得を続ける必要がある。
自社製品知識の習得。	自社製品知識について調査・学習。
疾病知識の充実。	
実際の医療現場での実践知識がないため現場の実情を知ること。	MR担当との同行を行う。
受講者からの評価を一定レベル以上獲得すること。	研修風景の録画や、受講者アンケートにより自己の問題点を認識してもらう。
集合研修方法が講義主体となっているため、研修スキルのレベルアップが必要である。	集合研修において、研修生にアウトプットさせることを主体に研修を進める。MRに個人学習にて知識を習得させ、それをアウトプットさせるための手法を検討し・共有することで、全体のレベル向上に努め、実践する。PCDAサイクルを実行する。
充実した教育の企画実施。	人材の採用。
小人数で効率よく実施すること。	
少ない人数で多種多様の研修を実施できるようになる必要があるが、発展途上にあること。	セリングスキル、コーチングスキル、コミュニケーションスキル等のライセンス取得のための社内トレーニングを定期的に開催し、製品以外の研修を実施できるレベルのスキルを身につけること。
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をバランス良く、かつ現場に活きる教育への直筋の構築に力を入れていく。	少しでも多く、現場の声を拾い、その都度議論していくことで、各MRへの教育として浸透させたい。
新しく教育研修担当者となった人の早期トレーナースキルの向上。	ベテラントレーナーからのレクチャー。
新任・既存トレーナーのアセスメント。トレーナーとして、何が出来ていて、何ができていないのかをアセスメント出来るもの。	会社独自の「トレーナーのあるべき姿(知識・スキル・マインド)」を作成する作業をトレーニングチームで取り組んでいます。今年度中に完成、運用したいと考えています。
人員不足、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。	昨年同様の課題であるが、企業トップの理解度を高めるべく引き続き折ある毎に現状を申し入れる。
人員不足の解消。	MRの業務に対する理解と教育研修の必要性を上層部に伝え続ける。

課 題	対 策
人事異動にともなう研修担当者の育成。	組織でのOJTを基本にしなが、インストラクター養成研修等の受講を促す。
成功事例の収集。	タブレット型端末やスマートフォンを導入し、常時報告を収集する。
専任の教育研修担当者がいないため、専従者の配置。	中途採用等の検討。
専門領域における、基礎および応用の知識・スキルレベルの向上。	担当領域の定期的な見直しによる横断的な学習機会の創出。
専門領域や希少疾患に関する知識習得と研修スキル向上。	学会や各種セミナーへの参加。専門性の高いトレーナーの採用。自主的な知識習得を促す。
専門領域担当MRのPatient Journeyに基づいた医師とのコミュニケーションスキル向上対応力。	現状でのMRレベル課題抽出。理想の状態の分析。効果的なトレーニングの構築、既存の研修の活用。同行による効果確認。
全員MR経験がなく、医療現場を理解できていないため、本当に知りたいこと、現場の要求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。
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。
他の業務との兼任のため、資質向上の機会が少ない。	専従者を設置する。
他業務の負担割合が大きいこと。	人員要請。
他部署に依頼しても講師となる人員が限られるため、マンネリ傾向がみられます。	外部講師として医師等に講義を行ってもらっているが、内容など限界があります。
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バランスの取れたMR教育研修を目指したい。最近、MRの倫理性が問われる話題が多い。	教育研修担当者には極力MRと同行し、医療現場が求めている情報を収集し研修に反映するよう努める。倫理教育の再点検を図る。
担当者人数が少ないため、日常業務に追われ自己研鑽するための時間を確保することが難しい。	人員確保を社に要請中。
知識、スキル獲得型研修からMR力(人間力)拡大まで研修できるプログラムを検討する。	情報収集方法、機会の気づき・コミュニケーション能力、チーム意識・周囲、環境への配慮、気配りなどを養う研修方法、環境設定。
知識レベルやスキルにMR間の格差があり、是正するための効果的な研修やトレーニング方法等の強化。	MR全員を対象とした、スキルアップ研修を外部業者と協力してプログラムを作成し、集合研修時に実施する企画を進めている。
知識不足を解消したい。	セミナー資料をもっと有効に活用する。
地域包括ケアシステムなど、領域(自社製品)に特化しない医療業界全体の動向・制度に関する知識の獲得。	自社で行うことを想定して知識を収集することに加え、外部研修業者による研修を考慮に入れる。
地域包括ケアの促進や医療環境の変化に対応すべく知識レベルの向上。	業界、行政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。
伝える力の向上。	コミュニケーション研修の実施。
導入教育対象者、継続教育対象者のメンタル面をサポートできる知識、技能の習得。	現時点では十分対策が取れていない。
幅広い知識 特に制度や業界の動向。	定期的な勉強会の開催。
複数担当で互いに研鑽する必要がある。	社外のセミナーへの参加。担当者の育成。
弊社の最重点課題としては、第一線でのMR指導力、つまりOJTを通じて課題を抽出し、課題解決の糸口を見つけ指導する能力が必要であると考える。	集合教育におけるINPUT/OUTPUTのみならず、第一線でのMR同行を積極的に行うなど、実践的な指導が行えるような教育体制に変更している。また、MR経験の豊富な人材の登用を進めることで、教育研修担当者同士のスキル向上も目指している。
弊社の主な発売品目数は1品目だけなので、教育内容に偏りが出てしまいがちである。	広く知識を身に付けなければならないので、①各種資料を参考に多くの分野の疾患について教育資材の作成を行ったり、②必要なコンテンツの購入を行い教育を行っている。
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です。	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スキルも、部内で個別に判断して対応している現状です。
弊社製品の適応症に関連する学会参加を重要(複数回参加)。お互いの理解を共有していきたい。	毎月会議で意見交換する。
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。
本社および支店の教育担当者が、社内で営業担当者と同等に、適切な評価を受けられるためにはどうすればよいか。	教育効果と販売実績の相関関係を示す。そのために、チーム勉強会の実施状況の詳細を把握する。

課 題	対 策
薬剤の効能・効果、用法・用量などインタビューフォームに記載されている事は、すべて即座に回答出来なければならないが、他剤との配合変化などにも応答出来るMRを目指したい。又、薬剤毎の製剤設計について知る事も非常に重要な情報となる。このような自社製剤が各種薬剤と併用されているケースが多く、自社製品インタビューフォームにも代表的な併用薬との配合変化を記すべきではないかと考えている。	
領域別専門MR(循環器系、中枢神経系、呼吸器系、免疫系、がん等)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、グループ会社の専門組織との勉強会等により、教育研修担当者個別に知識向上に努めている。

11. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望

「MRの資質向上を目指した継続教育の充実について」の報告書を拝読しました。大変に参考になりました。
「問題解決思考」に関し、実際のプロ講師から研修を受ける機会を設けていただきたいです。
「倫理」に関し他社の取り組み、また製薬業界の制度としてまとめ、各企業の教育担当者に浸透するよう、役割を担って戴きたい。
①医師と患者さんの日常診療での一般的な対話が学べる資料の作成(外来・病棟時)。②薬剤師、看護師と患者さんの日常における一般的な対話が学べる資料の作成(外来・病棟時)。③病院見学・実習の企画。④患者さんの声が聴けるイベントの企画。⑤医師・薬剤師・看護師を招聘した講習会の企画(実臨床/ケーススタディの紹介・患者さんとの対話の事例紹介、MR/教育研修担当者に期待する事など)。
1回3000円程度の安価な研修会を実施してほしい。
Cross CompanyのMRトレーニングー各社から選抜されたMRが鎬を削る場。
MRのランク付け。
MRの価値(地位)を向上させるための制度整備。
MRの資質の向上のため、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。よろしく申し上げます。
MRへの研修の評価を行うセミナーなどを開催していただきたいです。また、今後もセミナー等に参加させていただきます。
MRを有する会社の役員クラスに対して、MR認定制度への理解や教育研修の重要性を説く機会を持ってほしい。
MR認定センターからの他社の研修情報や具体的な例などの情報共有を活用お願い致します。
MR認定センターによるメルマガ等、定期的に情報発信していただく仕組みがあればありがたいです。
MR認定センター企画のセミナーをリニューアルしてほしい。
MR認定センター主催の講習会を増やしていただければありがたいです。
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、疾患別に実施頂くと有難いです。
OJTの実施方法、社員のメンタルヘルスなどの具体事例を教えてくださいと存じます。
PV、PMS研修について、効果的な研修教材や手法例を紹介してほしい(他社の事例等)。
Q14(1)に係わるモデルがあればその研修を実施してほしい。
いろいろな資料がWeb化している今、効果的な研修も大事とは思いますが、より効率的に実施できるようe-learningでの実施範囲の拡大のご検討をお願いいたします。また、センター会議でも発言がありましたが、補完教育や継続教育で利用することになるのであればこそ、MRテキストのデジタル情報化もしくはデータのWeb化をお願いしたいと思います。対面でじっくり研修を行う導入研修では紙面での学習も大事ですが、すでに現場に出ているMRにとっては思い紙面のテキストで端からもう一度学ぶより、データになっていた方がより簡易に調べたり勉強できると思います。デジタル機器に慣れた世代への新しい研修を推進するため、いつでもどこでも視聴できるデジタル化をお願い致します。
インストラクショナルデザインに関して、レベルアップした内容の研修会を開催してほしい。
インストラクショナルデザイン研修。
インストラクションスキル、ファシリテーション以外のスキルトレーニングを定期開催いただけると、学びの機会が増えると感じています。昔はもっとセンターのトレーニングが多かった記憶があります。
インストラクションスキル研修やファシリテーション研修の継続。
コーチングやファシリテーション、インストラクションの研修など、MR教育に特化した内容で提供して下さることが最も助けとなっています。今後も継続して頂ければと思います。
これから製薬企業で働く者にとって、もはや10年、15年前の感覚の教育は無意味な部分も多くある。そういう状況において、教育体系や、認定制度の見直しもこの先必要になると思います。また、MRセンターという名称ですが、薬剤師医師等への啓もう活動をされてはいるかがでしょうか？。
コンプライアンス、プロモーションコードに対する意識は、企業間でも格差があると考えます。企業間の意識統一のため、これらを踏まえた研修のありかたについてのセミナーの開催を考えて頂きたい。
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、9月頃に研修をご実施頂けますと参加しやすく有難いです。
しっかりと社内での対応に努めることが重要。
セミナーの充実をお願いします。
センターが企画する講習会やセミナーにて、今の業界の現状や今後の展望、対策方針などを拝聴できることに期待しております。
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。
センターミーティングなどの配布資料を出来るだけ早くすべて掲載してほしい。
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することでインストラクション技術の向上に努めていきたい。
テキスト内容を説明できるPPT資料があれば、かなり教育する側の準備は短縮されるので、弊社のような会社では人数不足を補え、教育が出来るので大変助かる。是非検討いただきたい。
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。

トレーナー向けの研修実施回数の増加。
メンタルヘルスに関する講義や研修を行ってほしい。
医療関係者や国からの意見・考えを収集していただき、共有いただけると嬉しいです。
医療機関のユーザーのニーズをフィードバックする場を与えてほしい。
医療業界全体に関わる法規・制度などを含めた、トレーナーに対する「知識」の定期講座、もしくは情報配信。
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。
画期的な研修を実施している事例の紹介を適宜していただきたい。
各社において制作している様々な研修資材(動画、パワーポイント、eラーニング等)をセンターで作成することも検討すべきと考えております。
各社の教育研修担当者が、導入教育・継続教育を、どのような範囲を、どのような形態で何人でどのように分担しているかのデータをアンケートしてほしい。他社と当社との人員の不足・充足示すデータがほしい。
各社の取り組みのより具体的な事例紹介の機会、アンケート結果などがあれば、参考にさせていただき、レベルアップにつながると考えます。
各種講習会を幅広く企画して欲しい。
各製薬企業の新薬開発パイプラインを見るとオンコロジー領域が多いため、オンコロジー全般の統一のテキストを作成願いたい(オンコロジーは決して専門領域ではなく、ジェネラリストとして全MRに必要な知識である)。
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。
簡易懸濁法や粉碎調剤については薬機法に逸脱しているのが現実である。特に後者においては、製薬企業が順守しているGMPを逸脱した処方であるが、前者においてはGMPを順守した投薬法であるが現実には薬機法下ではグレーゾーンとして位置づけられるが、昨年度、薬剤師国家試験問題にも出題されており、MRセンター作製テキストにも「簡易懸濁法」も掲載して頂きたい。
企業教育研修担当者間の情報交換活発化。
企業標準の継続教育用資材の作成・提供。
既にコーチングなどのセミナーを開催されていますので、これに参加出来るよう社内に働きかけます。
既に成果をあげている企業の事例紹介。
教育研修を取り巻く様々な業界情報や動向、教育研修に影響を及ぼす国内政策、海外情報など、幅広い視点での情報提供やセンターとしての提言を期待します。
教育研修者に求めるものを提示いただきたい。
教育研修担当者に必要な資質レベルを具体的に提示していただきたいです。具体的到達目標があれば、自分で課題を見つけて対策を考えることが出来ます。
教育研修担当者のスキル向上を目的とした各種セミナーを開催頂いておりますが、中級者、上級者向けのセミナーを増やして頂けると全体のレベル向上につながると考えております。また、他社の教育担当者と交流する場を定期的に設定頂けますと、相互研鑽につながると考えます。
教育研修担当者のためのスキルアップ教育を、出来れば大阪でも実施していただきたい。
教育研修担当者のための研修を現在以上に、より参加しやすく設定して頂く。
教育研修担当者の研修会とともに交流会など情報交換の場を設けていただけると様々なヒントが得られるのではないかと思います。
教育研修担当者の研修会の増設。
教育研修担当者や学術担当者の地位向上。
教育研修担当者向けの研修会の開催を引き続きよろしくお願い致します。
教育研修用資材について検討していただきたいです。担当者のレベル向上も必要ですが、テキストの改訂により、導入研修資材の作成に時間を要しています。
教育担当者への講習会の実施。
教育担当者育成の継続的セミナーや養成講座を開催してもらいたい。セミナーや講座を修了した者をセンター公認MRインストラクターとする公認システムの創設を望む。公認インストラクターの配置は認定企業の要件とはせず、任意とすれば企業への負担も少ないと思います。何らかの制度がないと会社は教育担当者の育成に費用をかけてくれない傾向があります。
教育理論の最新情報、推奨文献などの紹介。反転教育の予習部分となる教材の提供(特に倫理)。各社の教育組織、理念などの紹介(MR認定センターだよりのようなコンテンツをホームページで定期的に提供)。
業界動向、医療機関のニーズを把握できる情報の提供。
業務上日程調整が付かず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。他社の取り組み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。
経営層を対象とした情報提供。
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れば幸いです。教育研修に関わられてきた先輩方の、継続教育時に工夫されている事例等があると思いますが、そういったものを教えていただければ幸いです。

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時のケースとか、倫理を学習する時の事例など)を提供していただくとありがたいです。
継続研修のカリキュラムの一部分でもいいのでeラーニングで配信し、実施されたか、また、確認テスト結果をフィードバックするシステムがセンターに欲しい。MRに標準化された教育レベルが担保できる。
継続研修をより効率の良いものにするため、定期的な資料(昨今の医療業界として共有すべき知識)の発行をお願いしたい。例.疾病と治療 免疫チェックポイント阻害薬や近年改訂されたガイドラインの特記事項。MR総論 医療業界のマーケットや診療報酬改定、医療費の統計等。倫理 業界として学ぶべき歴史(ディオバン問題等)、薬害、終末期医療等。IT技術 具体的なAppleやGoogle、Microsoftの活用事例、NDBのようなビッグデータの活用法。
継続研修教材の作製にあたっては、「①症状(主訴・臨床的)→②問診、検査、臨検値 →③病期・予後予測 →④治療選択肢(メリットvs.デメリット)→⑤副作用マネジメント →⑥効果判定 →⑦治癒・経過観察・再発(死亡) →①に戻る」までの患者さんの一連の流れを、疾患別に専門的に学べる教材を期待します。このようなコンセプトで教材を作製することで、MRは、興味を持って能動的に学ぶ「自学力」を習慣化することができ、従来の製品中心の研修から、あるべき継続研修に各社がシフトしていくのではないかと考えます。宜しくお願い申し上げます。
継続研修用資料のテキスト化。
兼任者ではなく専従者を必ず配置するような規定への検討をお願いしたい。
研修に必要と考えられるスキルアップ体系の事例紹介。様々なスキル研修の紹介や開催。センターミーティングでの継続した取組。
研修医向け(レベル)の専門領域医師の患者治療全体像レクチャーなどがあれば大変参考になります。
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いただきたい。
研修会等のお阪での開催頻度を増やして頂きたい。
研修機会の増加、教育資料の充実。
研修担当が主体的に取り組む自らの資質向上事例を共有していただきたい。
現在MRのおかれている状況が厳しいため、会社としてもなかなかMRならびにMR教育担当部門に人員を割くことが出来ない。もう少しMRの地位向上、ならびにMR教育の必要性を大々的に業界へアピールしてもらいたい。
現在でも、管理者更新講習会などの機会に薬剤師の先生を招聘して行われる講演会等は、最新の臨床現場のお話を聞けるととても良い機会と感じています。そのため今後もぜひ医師・薬剤師の先生方の講演を続けてい頂きたく存じます。
現在も一部実施いただいている、外部教育担当者の紹介および教育担当者向け研修の実施。引き続き有益情報の共有などご支援賜りますようお願い申し上げます。
現状の通り、定期的なセミナーやミーティングの開催。
後発医薬品メーカーの研修内容について、他社がどのように行っているかを事例発表などを通して情報提供してほしい。
行政など業界が大きな変化がある場合に「制度」などの詳細をより早く指導して致けるとありがたいです。
講習会、研修会が選択できるように複数回行っていただけると有り難く思います。
講習会の実施(コーチング、プレゼン等)。
今まで実施いただいていたような、トレーナースキル等の習得だけでは、製薬企業そのものが生き残れなくなっている。今までにない研修会や講演会の実施の検討をよろしく願います。
今もあります、トレーニングスキル向上のための安価で充実した研修会の実施。
今も実施していただいておりますが、今後も定期的にセンター主催のセミナーの実施をお願い致します。また、弊社の事情ではございますが少ない人数の教育研修担当者で業務を回しておりますので、例えばTV会議システムによる研修を効果的に行う方法など知りたいです。
今後の制度やガイドラインについての情報提供をいただけるとありがたいです。
今後は継続教育に関する教育資料も作成するとお聞きしておりますので、主な疾患の知識の基準となるレベル・指針・内容を示していただければ、どの程度まで教育を行えばよいか理解できますので助かります。
今後も、お勧めの研修等をプログラムに入れて頂けると助かります。
最新の教育研修方策に関するセミナーの実施など、教育に関する最新情報を共有する場を期待致します。
社に対し、MR資格の重要性を説き、上述を早期に解決する対策を取りたいと考えるが、MR認定センターからも、今一度、製薬会社各社に対して意見いただけると助かります。
社内で解決すべき問題だと考えております。なお、全社に共通する倫理教育に係る具体的なテーマを示していただけると、研修準備に要する時間が短縮できるのではないかと考えております。
従来のファシリテーション研修に加えて、問題解決をしていくファシリテーションが必要だと感じております。
従来通りのインストラクション研修等の開催や研修の評価(モニタリング)方法に関連するセミナー等。
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。
上記内容のセミナーを開催いただきたい。
色々な企業でのトレーナー育成方法をご紹介いただけると助かります。
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。
新任者など受講者を明らかにした各種講演会の企画。
人材確保が困難につき、eラーニング等の提供をお願いしたい。

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。
他社に類似した事例があり、センターとして開示可能な資料があれば参考にしたい。
他社の教育研修の取り組みを知りたいと思います。情報共有が出来る場があれば参加したいと思います。
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。
他社情報の公開。
多くが先発メーカーにおける内容と思われるので、ジェネリックメーカーを想定したMR教育研修の事例を挙げて頂きたい。
多くの教育担当者が参加でき、他社の教育担当者との交流の場となるような研修会等の開催。
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。
知っておきたい臨床検査値など、継続教育で使えるような資料を開発してほしいです。
地域包括ケアが拡充する中で、MRがどのような役割を果たすことができるかを検討するような機会の提供をいただきたいと思います。また、地域包括ケアでのMRの活動・成功事例等をお話し頂けるセミナーの開催。
定期的なセミナー等の開催。
定期的な研修会の開催。研修用テキストの発行。
定期的な講習会の開催。
当社は比較的従業員の少ない会社であるため、教育研修に関して多くの業務と多岐にわたる職務責任を有します。多様な会社規模の違いによる分科会などを行って頂くと他社事例などをうかがう機会が増え問題解決につながると期待します。
導入研修に関して、MRテキストに則した研修用資材や、ポイントのレクチャーなどを行うセミナーなどの実施をいただけると、新しい教育研修担当者のスキル向上につながるのではないかと期待します。
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。
弊社の販売成績に類することですので、甘えられません。
弊社課題に関しては社内の問題であるため、社内解決を図ります。一方で研修の機会を与えてくださっているため時間が確保できるようになれば積極的に参加したいと考えております。
薬業界の今後の展望、地域医療包括ケア などのテーマで講演会やセンターミーティングなどを期待します。
有能な講師による研修会を今以上に実施してほしい。他社研修部員との交流機会を多く作ってほしい。
様々なレベル向けのスキル研修が、今以上にあれば受講したいと思います。継続教育テキストが出来ましたら活用法など、内容の説明会を希望します。
様々な講習会を企画してほしい。
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。
倫理観と営利企業の一員である事の意識をバランス良く習得できるカリキュラムに期待します。