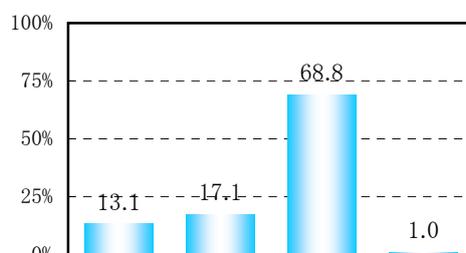


## 1. 教育研修専従者数

MR雇用規模別	企業数	教育研修専従者数	一社平均(名)
全体	199	848	4.3
99名以下	112	187	1.7
100～299名	37	111	3.0
300～499名	10	57	5.7
500～999名	23	243	10.6
1,000名以上	17	250	14.7

## 2. 教育研修専従者数の変化

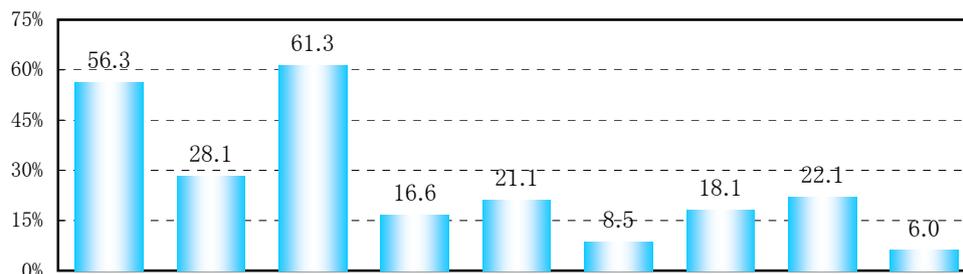
全体では、「変化なし」137社(68.8%)、「前年度に比べて減った」34社(17.1%)、「前年度に比べて増えた」26社(13.1%)の順となっている。



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	変化なし	無回答
全体	199	26	34	137	2
	100.0	13.1	17.1	68.8	1.0
99名以下	112	9	13	89	1
	100.0	8.0	11.6	79.5	0.9
100～299名	37	4	6	27	-
	100.0	10.8	16.2	73.0	-
300～499名	10	2	1	7	-
	100.0	20.0	10.0	70.0	-
500～999名	23	7	8	7	1
	100.0	30.4	34.8	30.4	4.3
1,000名以上	17	4	6	7	-
	100.0	23.5	35.3	41.2	-

### 3. 教育研修担当者を兼務している部署〔複数回答〕

全体では、「安全管理、信頼保障、PV」122社(61.3%)、「学術、学術情報」112社(56.3%)、「マーケティング」56社(28.1%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	学術、学術情報	マーケティング	障、安全管理、PV、信頼保	プロダクト担当	人事、総務	M S L	薬事	その他	無回答
全体	199 100.0	112 56.3	56 28.1	122 61.3	33 16.6	42 21.1	17 8.5	36 18.1	44 22.1	12 6.0
99名以下	112 100.0	72 64.3	31 27.7	65 58.0	11 9.8	19 17.0	11 9.8	27 24.1	26 23.2	4 3.6
100～299名	37 100.0	17 45.9	6 16.2	26 70.3	8 21.6	10 27.0	1 2.7	5 13.5	11 29.7	4 10.8
300～499名	10 100.0	4 40.0	3 30.0	5 50.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	-	-	-
500～999名	23 100.0	13 56.5	11 47.8	14 60.9	8 34.8	5 21.7	4 17.4	4 17.4	5 21.7	1 4.3
1,000名以上	17 100.0	6 35.3	5 29.4	12 70.6	3 17.6	4 23.5	-	-	2 11.8	3 17.6

## 4. 教育研修担当者の資質向上にあたり、解決したい課題の対策

①経営トップの理解
「MR＝営業職」という意識が強く、売上に直結する研修を求められる⇒医療者・患者さんから評価されるMR活動が、ひいては会社の利益に繋がることを理解してもらえよう繰返し働きかける。
「医薬品の安全管理を徹底し、適正使用を推進することが企業の最大の責務」とあるという認識のもと、MRの資質向上を重要な企業戦略に位置付けて頂く。販売情報提供活動ガイドラインの考え方に基ついたMR教育の重要性を理解し、社内体制の整備やMRへの教育の実施にリーダーシップを発揮して頂くよう働きかける。
2020年8月より代表取締役が新任致してから理解度は格段に上がっております。
COVID19によるデジタルを活用した業務が増えている。トレーナー業務に集中できる体制整備に改善の余地があること
MRの教育は部署内にマネジメントするものという理解で、必要性は認識しているものの、積極的に内容に関わったり人材を補充するなどの事を相談しても受け入れてもらえない。
MRの教育研修については、理解があるので特に課題はない。
MR教育については理解を示してくれているため、現在は教育についての報連相を行い、現状を続けていけるよう意識している。
MR教育の必要性を十分理解してくれているので、現状は特に課題はない。
MR教育の必要性を十分理解してくれているので、現状は特に課題はない。
MR教育は企業の責任であることを理解してもらい、研修費等の支援をしてもらえるようお願いする。
MR教育研修における自社の課題の経営層への共有
MR教育研修の重要性は理解されており、特に課題はなく対策は必要ない。
MR研修に対する認識度のアップ
MR認定証及びMR継続教育の重要性の重要性は、十分に理解があり確実にMR継続教育を行うように指示があります。
SDGsの中に「すべての人に健康と福祉を」が目標として掲げられているが、当社においても、患者さんのための医療を目指した、医薬品の適正使用に貢献するMRを育成する教育研修担当者の資質向上に力を入れていただけるよう、理解を促したい。
ある程度の専門性を理解頂くか、学術・教育部門の充実。
インプット、アウトプット研修に必要な時間確保について理解を得る為、研修の重要性を継続的に説明していく。
ガイドライン・法令順守の元、『理念を体現する』ための教育を求められ理解を得ている。
センターからの経営者の巻き込み
それぞれの領域において方針が異なるため、教育研修の深さにばらつきがあるように感じます。
トレーニングに至るまでの目的、戦略、などの整理
ビフォー・アフターのイメージを共有する
レポートは定期的に行っていますが、基本的に全権委任されており、予算も適切に与えられています。人財育成に関して経営トップ(役員クラス)の理解に課題はございませんが、彼らが自部門において号令をかけてくれるわけではないので、ラインでおとすという面では苦勞しています。
医薬品の安全性を確保するには、MR教育が重要であることについて、マネジメントレビューの際に理解を求めている。
医薬用機器製造・販売会社が製薬機能を有した為、感薬のルールにうといトップの理解。
医療現場が求めている情報とメーカーとして伝えるべき内容のバランスを業界ルールにのっとったうえで一方に偏らないバランスを示し理解を得ることが必要と考える
医療用の販売を縮小しており、特にない。
一定の理解は得ている。教育研修実績を経営会議で報告、アドバイスを得ている。
引き続き、人員確保、担当年数を確保することが重要な課題と考えております。対策としては、経営トップに状況説明し、今後も教育研修担当者の人数や予算を可能な限り確保いただきたいと考えております。それが困難な場合、各研修における「専門部門への協力要請ができる体制」を今後も強化頂きたいと考えております。
営業時間と教育の時間のバランス
営業本部で行われる会議体の中で、教育方針を周知している。必要に応じて外部セミナーの受講や、書籍の購入を行える体制にしている。
課題なし。面談の質向上は会社方針であり、経営トップは教育研修に理解を示している。
患者の利益を優先し、患者の立場に立った行動を経営トップが進めていることから、特に問題ないと考えている。
企業規模が小さいため経営トップから教育研修の重要性については理解が得られている。
基本、会社の理念上、MR教育で障害となるところはないが、もっと関心を持たせる工夫がいる。
基本的には研修に対して、実施日数・時間ともに必要性の理解は得られています。
規模が小さいため風通しがよいが、どうしても一人一人の判断に頼ることが多くなってしまいうためコミュニケーションは密にとるよう心掛けている
教育の重要性は理解されているので特に問題はない。
教育を疎かにすることのデメリットを訴える。例えばGLに反する事をした場合の会社のリスクについて理解してもらう。
教育研修に対する理解は得られており、特に対策は必要ないと考えます。

①経営トップの理解
教育研修の重要性については理解されている。
教育研修の重要性について高い理解を示しており、人員増強、資質向上への投資を積極的であり、課題はない。
教育研修の重要性は理解しているが、その内容への関知はしていない。
教育研修状況について役員会にてフィードバックし、兼務担当者へのサポート依頼、及びWebツール(補助ツール)導入検討依頼を通して資質向上対策につなげる。
教育研修専従者に教育研修者としての資質向上を図る学習の機会を与えて欲しい
教育研修担当者に求められるスキル及び研修に関わる業務時間について説明を行い、適切な人員配置を上申する。
経営トップから教育研修内容を組む際に、障害となるようなコメント等はないため、今後も引き続きサポートを頂く形を希望しております。
経営トップとのミーティングの時間を定期的、また必要時にコミュニケーションをとって意見交換と方向性を合わせている
経営トップとの経営理念に対する理解を深めるため、社是及び経営基本方針、さらに企業使命に至るまで、直接経営層との綿密なコミュニケーションを図る機会を設けております。
経営トップとの定期的なコミュニケーションを通じたビジネスニーズの把握とチーム内での情報共有
経営トップのニーズを、研修部長が把握し、研修部員と相談しながら具体化し、提案。研修後には、受講者に事後アンケートを実施。研修効果を定量的に評価し、経営層に結果を提示し理解を得ております。
経営トップの研修に対する理解は高い。自己学習・自己研鑽する風土や素地を醸成すべく経営サイドからも研修の重要性を発信しているため、継続して発信してもらう。
経営トップの出席する会議体での教育方針・教育成果の報告
経営トップは”知識”の重要性を認識している。様々な会議体で教育研修担当者に対する期待が発信されており、経営者トップの理解は大きな課題としてとらえていない。
経営トップはその重要性をしっかりと理解しており、特に課題はないと認識しています
経営は教育研修に理解をさせていただいています。アウトプットの成果を報告しています。
経営会議等の経営幹部が集う会議体で、教育方針を報告し、活動や実績の周知を図っている。
経営者会議でのトレーニング関連レビューの実施。
経営上層部は他業界の方々なので、まずはMRとはどんなものなのか紹介して理解を深めていただいた。継続教育が入社を決める一因になっていたり、実際の仕事において役立っていることも共有し、理解を求めている。
経営陣とMR教育担当者とのコミュニケーションの強化
経営層が求める要求を実行すべく、日頃からコミュニケーションを促進
継続教育は時間の管理でなくMRの資質向上のため行うの研修であることを まず 理解していただく。
研修の重要性は理解されている
研修の必要性を継続的に説明し理解を得る。
研修への参画(動画に登場など)を促し、サノフィ株式会社としての研修のあり方など理解を深めてもらう
研修への積極的な参加を促進する
研修活動内容の経営層への共有。必要に応じた経営層からのメッセージの取り込み。
研修機会の創出
研修及び現場からの問い合わせ等に回答できるのは各分野で1名のみであり、今後の研修レベルや対応可能レベルが下がる可能性が高いと考えられるが、この状況を経営陣が把握しているかは不明
研修結果のフィードバック(課題を認識してもらう)
研修情報Gとして常時経営側と教育の重要性について情報共有している。
研修成果の頻繁な報告
研修内容およびアウトプット(ロープレ、模擬説明会、知識確認テスト)の結果の定期的なフィードバック
研修内容および成果の報告
研修目的、クオカについて適宜説明している
現時点で理解されているので特段の対策はない。
現状、教育研修に対する理解は十分あると考える。社内体制変更に対応した教育研修体制の変更にも協力的であり、その必要性について十分認識頂いている。
現状、対策が行えていない。
現状に於いて、解決したい課題となるものは有りません。
最優先課題として理解
質の向上という結果は一定量の教育研修時間が確保できてはじめて実現できるものであるということ。質が低いMRと医療従事者とのコンタクトが増えれば増えるほど顧客ロイヤルティが低下すること。以上を理解してもらう努力をしています。
社長、取締役参加の会議において、研修内容などについて報告を行っている。

①経営トップの理解
社長が営業部門管掌であるため、全ての研修の理解を得ている。
十分に理解して頂いている。
少人数の企業のため、経営トップの理解は得られている。
情報提供が不足しているため、積極的に情報提供を行う。
新MR認定制度に関する理解と教育研修の意義を推進する
新規参入した企業で従業員数も少ないため、さまざまな役割を兼業しているのが現状です。そのなかで多くの部門にご協力いただきながら、研修を実施していることでMRの資質向上につながっている反面、コントラクトと正社員の差をどう埋めていくかが今後の課題だと思います。
人員不足の為、継続的に経営側に要望の声を挙げていく。
人材育成上の課題について経営トップと認識のすり合わせを行い、解決に向けた研修を提案している。
人材開発のプロセス再検討に関する後押し
人材育成への資金的投資…対策困難
製品の売上げが中心になるため、トレーニングの位置づけが不明瞭なため、アピールを強化する。
製薬も行っている会社なので、MRについて自体の理解が乏しい。
全社方針への反映
大変理解はあり、特に倫理教育については経営トップから定期的なメッセージの配信もあり、全社に浸透を図っていく必要がある。
中小メーカーにとっては、MR教育研修に対する関心が少ないように感じられるので、この点の理解を得る努力を行う。
直接進言できないため、MR認定センターまた業界からの流れを、
定期的な報告と教育研修への参加
定期的なミーティングを設け説明しているため、理解は得られている。
定期的な経営トップに近い者と意見交換をする。
定期的な現状を報告し、アドバイスを求める。
定期的な情報発信することで経営陣の理解を得られるように努めたい。
適時説明を行う
適切な情報提供活動と収集・伝達は社会全体に影響を与える重要な仕事である。誠実に対応することが社会から信頼を得られる。
当社の教育研修には、取締役である営業本部長、業務本部長も参加し、自ら研修も担当していただいていることから、MR教育に対する理解は得られている。対策は考えていない。
統括教育研修責任者を通して説明。
特になし。質の向上を優先して考えて頂いており、特別課題はなく、現状報告を定期で実施する。
特に現状問題はありませぬ
日本で自社MRによるプロモーション活動を行った経験がないため、日本の標準的なMR活動が理解されていない。MR活動も変化が激しい時代になっているが、継続して実状を伝える。
年間の育成費用を提供してくれている
年度初めの部門長会議の中で年間教育スケジュールと教育内容を紹介し理解を得ておく。(MRにおいては年度末までにどのような知識をどのレベルまで上げたいのか説明。GMP教育ではどのような話をするのかを説明。)
売上げ評価以外にMRの資質向上を意識した評価項目追加の要望をし続ける
販売情報提供活動GLを周知するとともに、MRへの教育体制の充実化や教育担当者のスキル向上の必要性について理解を得る。
必要に応じて意見具申する。
評価との連動
部内会議で都度確認している。
風通しの良い環境のため、率直な社長の意見をいただいたり、教育研修資料を共有している。
副作用への対応は第一優先であり、迅速な対応が企業価値を上げることを理解させる。
弊社の規模で、教育専従のスタッフは考えにくい。
弊社の経営トップは社員教育の重要性への理解は既に深いことから、教育研修の状況を適宜報告し、教育研修費用や担当者の量的質的向上にも理解を得るようにしていく。
弊社内の上位会議体で定期的な実施・成果を報告を実施している。
問題なし
理解いただけている。
理解はあると思われる。
理解はしてもらっている。現場での適正活動が徹底できるスキル取得が求められている。

②トレーナーの質のばらつき
「他者に教える」を繰り返す
1名のみのためなし。
2021年3月までの担当者は本業務を軽視していたと思われるので、2021年4月以降は交代します。
e-learning活用やTeams等でのフォロー体制
MRの資質向上、倫理観を持たせる為の能力を身につける。
MR資格を持った専従のトレーナーが一人いると、きめ細かなところまで、教育が行き届く
MR認定センターが主催する研修会などに参加し、他者のトレーナーの活動を知り、自社MRを持った時に備える。
MR認定センター主催の研修(インストラクションスキル、教育デザインセミナー、ファシリテーション)の受講推進(新任のトレーナーは必ず受講)。ビジネスID講座の受講推進。トレーナー同士の聴講による相互学習。
MR認定センター主催研修等への積極的な参加
web会議システムを用いた事前打ち合わせを実施している
アンケート等を共有し、課題の解決に対して各人が努力している。
インストラクター研修受講中
お互いにチェックしあい、意見交換をする。
グローバルが提供するトレーニングプログラムの受講、先輩トレーナーからのコンテンツ作成指導や研修オブザーブとフィードバック、さらにトレーニングチーム内での成功例共有など
コロナ禍でトレーナーへの研修機会が減った。
コロナ禍のため、毎月Zoomを利用したWeb教育研修を実施し、教育担当者の発表内容を情報共有している。教育担当者の質のばらつきは少ないと考えるので、対策は考えていない。
スキルとして熟練レベルにあるトレーナーの業務を、ジョブローテーションを取り入れ、後進の者がその業務を行いながらスキルアップが図れるように仕事の割り振りを行う。
セミナー、講習会への参加による自己研鑽
セミナーへ参加すること並びにMR研修に関連する情報共有を徹底し、質のばらつきを抑制する。
セミナーや研修会等の参加による自己研鑽
センター主催のセミナーに定期的に受講し、メンバー内の均一化を図る
チーム内で月例トレーニングを実施。現場MRとの同行等でリアルな体験を積む。学会やセミナーへの参加。
テーマを分けることで質がばらついていても受講者が実感しないようにする。若いトレーナーを育てる必要がある為、質のばらつきが出る事は受講者にも理解を得ておく。
トレーナー(マネージャー)を指導できる者がいない ⇒ 社外セミナーの活用
トレーナー(学術課員)の社内勉強会、外部研修会の参加
トレーナーが1人のため、ばらつきはないが、専任職ではないため、人員の増加が課題である。
トレーナーが1名のため、ばらつきは無い。
トレーナーが社外の研修(研修関連スキル等)に参加することで、個のレベルアップを図るとともに、社内でのトレーニングを行なうことで質のばらつきをなくす。
トレーナーが少ないので計画的に新しいトレーナーを育成する必要がある。
トレーナーが少人数のため、各MRに目標の意図がしっかり伝わっているかの確認作業に
トレーナーが新しい知識を修得できるよう、関連学会に参加するようにしている。
トレーナーズトレーニングで質の底上げと均質化を行っている。
トレーナーのスキルアップための研修
トレーナーの外部研修受講
トレーナーの教育費用。共通認識向上のための基準作り。
トレーナーの質にばらつきがないとは言いきれないが、トレーナーも集合形式の講義を受けたうえで研修を実施しているので、ばらつきは少ないと考えている。
トレーナーの質に違いがある。差を埋めるために講師は前日にリハーサルを来なっている。今期6月より毎月の講義内容の評価をMRにさせるように計画している。
トレーナーの人員確保に苦慮し、他部門と連携している
トレーナーは1人、その1人は他多くの業務を兼任している。
トレーナー各自が学び、トレーナーの質向上に役に立つと感じたスキル及び知識を、トレーナー間で共有しております。マネージャーが、トレーナーのWSを聴講し、フィードバックを行いファシリテーションのスキル向上を行っております。

②トレーナーの質のばらつき
トレーナー間でのスキル向上のためのトレーニングを実施する
トレーナー間で相互チェックを行い、ばらつき等は無くすようにしている。
トレーナー教育については、MR認定センター主催のセミナー、社外セミナー、公正競争規約に関する講習会に参加することで質を高める努力をしている。
トレーナー向けの教育研修受講
トレーナー専任の設置
トレーナー相互にオブザーブ参加と評価、フィードバックを常時行い、他のトレーナーの長所を取り入れることで質の均てん化を図っている。特に分野の異なる3つの部署が関わることで、より高いレベルに向けた取り組みが可能となっている。
トレーナー同士の意見交換を実施
トレーナーの役割を所長が担っているため、質の高いコンテンツの作成及び、所長からのヒアリングを行っている。
トレーニング部の目標の目線合わせ。トレーナーズトレーニングの充実。若い人材の登用。
ベテランとトレーナーの経験年数によりバラツキあり
リソースアロケーション
リモートによる研修になり、従来の集合研修方式とは異なるため、これまでトレーナーの経験値でこなしていた事ができなくなっている。リモート研修know-howを集約し、トレーナーのレベルを統一する。
リモート会議システムの活用、トレーナーへのトレーニング強化
医療用の販売を縮小しており、特になし。
引き継ぎの強化。人事異動においても重なるの期間を半年程度、設けている。
営業現場の経験者、研修トレーナーとしての実地訓練終了者をコンビと活用することで机上の話等リアル感に掛けないように工夫を行っていると考えています
営業現場の顧客訪問における問題点を各地域の責任者にヒアリングし、トレーナー間の認識を統一させる
外部セミナー・研修参加による知識を担当者で共有しレベルアップを図る研修前の研修内容のレビューを実施し、意思統一を図る
外部のコンサルティング・人材開発会社による研修も行っている。研修内容の理解度や要望などのアンケート調査を毎回実施し、関係者にフィードバックしている。
外部研修を受講させることによるレベルの標準化。コンピテンシー評価、先輩トレーナーによるサポート。
各分野に対して研修ができるほどの知識等を持つものが1名しかおらず、今後も一定のレベルの研修ができるかは不透明。
関係部署との連携を密にし、教育の質がバラつかないよう工夫した。昨年度、バラツキの大きかった部署では、研修前に研修内容のレビューを実施して質の向上、均一化に努めた。
共通フォーマットや、プロセス作成による質の平準化(ニーズの聞き取りやトレーニング計画など)。シニアトレーナーやピアからのコーチングや、ベストプラクティスの共有などの相互学習。
教育マニュアルの作成
教育研修の準備は主に部内で完結できており、教育研修責任者との相談や確認が行き届いている。
教育研修専従者(トレーナー)として活動しているものはいない。研修講師として業務を行っている教育研修担当者の所属する部署の業務効率化のために、研修担当者を絞っている。少ない人数のためか、その質にばらつきはない。教育研修担当者以外の者に、講師を依頼する場合のその質は教育の質に直結するので講師の選定には注意を払っている。
教育研修担当の兼務者が多い為、研修担当部署が全体の方向性についての周知徹底を図り、事前に内容の確認、事後の担当者へのフィードバックで質を担保している。
教育研修担当者の知識、スキルのばらつきは、経験年数によるところが大きい。そのためトレーナー同士の情報共有の機会を増やし、全教育研修担当者の資質向上を図っている。
教育研修用資料の解説部分を充実させる。会議時間を増やし、内容共有すべき情報を増やす。eラーニングでの補足教育(実施)。MRセンターを含めた教育外部講習への参加、教育到達目標の明確化と全国統一教育(一斉教育)の実施による、インプットの統一。
教育担当者同士で事前に内容を共有し、教育意図が明確に伝わっているかどうかを事前に確認する。
教育内容の伝える能力にばらつきがみられるため、ボトムアップが必要。
教材の事前チェック(教材レベルでの質を担保する)
経験の浅いトレーナーについてはファシリテーション研修など基礎スキルの外部研修に参加させ、中堅・ベテラントレーナーは研修部内で定期的にスキル等の勉強会を実施し、均一化を行っている
経験を積み機会を増やし、不足している能力を補う外部研修の受講を推進し、部内での自主的勉強会を増やしていく。
経験値による質のバラつきがあり、トレーナー間での知識共有やロールプレイにより、平準化を図っている。
継続教育実施前に、各コンテンツに関する知識・情報を共有化するために全員参加で「目線合わせ」を実施している。

②トレーナーの質のばらつき
継続研修の事前打合せ会議を毎月実施している。
継続的な学習。関連部署との詳細な計画。
継続的に、スキル向上、目線合わせの機会の創出を図る
月一回のMtgにて情報及び知識共有を行いスキル向上を図っている
研修、トレーニングコンテンツの建付けを全面的に改訂中であり(自ら学ぶスタイルへ)、そのためのトレーナーの思考・スタイル変更を進めています。並行して、部門内で勉強会等を行い、学術知識のアップデートも図っています。
研修課内での情報の共有し問題の解決をおこなう。
研修会等へ積極的に参加する。
研修実施部門の専属ではないトレーナーについては、相対的に若年層が多いため、研修内容に関する質を担保するために研修動画を作成し配信している。また研修設計意図の共有や設計そのものへの参加を促すためにWEB会議で3回/月のディスカッション時間を設けている。
研修前の担当者間のミーティングを実施し、均衡化を図る。
研修担当者の育成のために、トレーナー研修などを積極的に取り入れていく。現場MRとの同行などを可能な限り取り入れ、現場感を養う。
研修担当者の資質と人員確保の要件定義
研修内容の目線合わせ外部ベンダーへのトレーナー養成講座への参加
研修要領インプットの強化
現在の当社の事業規模にあっては、トレーナーは1人しか置けないので、バラツキは存在しないが、他社のトレーナーと情報交換することで、資質レベルを検証し、向上を図りたい。
現状、質の問題は特に感じておりません。
現状1人の為問題はなし。
現状に於いて、解決したい課題となるものは有りません。
現状は、トレーナー専従者を採用出来ていないことから、この点は課題です
限られた人員で行っているので可能な限りの努力をしている。
講義内容を事前に部内で検討し、内容やストーリーについてブラッシュアップをはかる。外部研修に参加してスキルアップを図る
今回1名増員となり、スキル面とナレッジ面の両立を目指している(トレーナー計2名)。
細めなミーティングを行い、情報を共有する。
資料の事前確認・修正および場数を踏ませる。また、周辺知識を習得させる。
自己研鑽の意欲が高い人材の登用を行い、外部研修などにも積極的に参加させ、より広く、より深く資質向上に努め、相互支援による相互補完を目指しております。
質にばらつきがあるので、部内での教育をしっかり行い、知識等の統一をしていきたい
質のばらつきについては、上長の資料確認などから特にない。上長以外の確認者育成のため、中心となるトレーナーに資料確認の実践を行うことで能力向上を図っている。
実際に研修を実施する担当者と事前に研修内容を確認、打ち合わせをすることでトレーナー間のばらつきを少なくするよう努めている
社外セミナーへの参加 情報共有の場の設定
社内トレーニングや外部研修への参加等、トレーナーへの教育研修を実施している。
社内試験や勉強会を定期的に行い、トレーナーの質にばらつきがないよう対策をしている。
若手、ベテラン問わず、全員参加型のスキル研修を実施する。また、外部研修へも参加する。
受講者側から、講師へアンケートを実施しフィードバックしている。
情報の共有
新しいトレーナーの早期のスキルアップ
新任トレーナーのオンボードの充実、インストラクショナルデザインに基づいた研修計画・実施の徹底、業務標準化によるトレーナーの生産性向上、各領域での実践・経験のナレッジシェア。
新任トレーナーの質の向上。毎月のトレーナー会議等で質の担保、向上に努めている。
新任トレーナー向けのパッケージを作成し、早期にキャッチアップできるように取り組んでいます(BID、インストラクション、PSS,DiSCなど)。部門内で共通ルール(SPO, WI)を作成し、だれが担当しても同じレベルで企画・実施ができるように体制を整えています。トレーナーの等級ごとに上長がどの程度のサポートを行うか定義づけをしています。これによって、研修の質を落とさないように心がけています。

②トレーナーの質のばらつき
新任のトレーナーには外部講習(MR認定センター主催のもの等)の受講をさせて、基本的な部分を学ばせており、トレーナー間の相互協力や話し合いや連携を強化する事で、都度問題を解決している。各トレーナーの得意分野を生かした業務分担を適切に行う事で、質のばらつきによる業務上の問題は起こっていない。
新任のトレーナーのキャッチアップのスピードを上げる。メンターメンティーの活用・情報共有の場の提供。
人数が少ないため大きなバラツキはない
専従がいないが、各講師の特徴を活かした講義をしていると思えばプラスと考えている。
専従者の育成
専従者はいないので、3役で相談しながら対応。
専任者がいない為、知識、経験の豊富で兼任者からの教育、並びに、新型コロナが治まったら、外部研修の積極的受講
大きなばらつきは無い。
担当年数が少ない中、トレーナー間の研修実施スキル、MR認定制度全般への理解の標準化が課題と考えております。対策として、新任トレーナーには、ファシリテーション、プレゼンテーション等の導入研修パッケージを用意しており、今後も適時実施いたします。また、トレーナー部門会議におけるMR認定制度の継続的な啓発が重要と考えております。
担当分野を分け、その分野に特化した知識や技能トレーナーを育成する
知識、スキルは外部研修などを使ってある程度底上げができていますが、姿勢態度に関しては、意欲の高い者を登用するのが早道だと考えています。
中途入社社員もいるため、企業としても部内研修・学習を強化する必要があります。また3役以外の者も新設MR認定制度を広く学べるような機会があると大変ありがたいです。
定期的なトレーナーの教育と評価
定期的なミーティング、外部研修などの参加することにより個々のレベルアップと質の均等化に努めている。
定期的なミーティングを実施し、ゴール目線を合わせる。スキルのばらつきは仕方がないので、それを逆に効果的に活用できる研修コンテンツを作成し、二人で納得できるものを実施していく
定期的な部内の勉強会と、それぞれの専門領域に偏らないように業務を分散させる
当社では支店のMR1名を教育専従者としており、継続教育のトレーナーをしています。毎月1回、教育専従者を集めて、継続教育の資料、伝達事項をレクチャーする機会を設け、質のばらつきが小さくなるよう取り組んでいます。ただし、現状で十分とは言えないため、今後検討していきます。
日常業務上厳しいのならば、外部委託を考慮。
必要な研修があれば、受講させる。
評価基準がないので他社の事例などを参考に導入する。
普段からコミュニケーションを取り、インストラクターとマネージャがお互い共通の教育観を持ちMR教育に当たる事が重要。お互いがスキルアップを図る努力が必要。
部内でのスキルの共有
複数担当者で相互チェックしながら業務を実施。日頃からコミュニケーションを促進。
弊社ではトレーナーが不在のため、質のばらつきについてコメントできませんが、各部署から専門的な内容にて教育を受ける時間を確保しております。
本人および上司によって教育への認識に違いがあるため、継続してその重要性を訴えていく。
毎月の研修コンテンツの内容は進め方については、トレーニンググループ会議で確認・予演を行っています。
毎月の研修室会議で情報共有、毎月の勉強会の実施、外部セミナーへの参加とフィードバック
毎月の研修打ちあわせおよび研修目的の目線合わせ
予演を行うことで、届けたい価値を共有しておくようにしてる。
領域ごとに担当をしているので、質のばらつきが生じやすいので、トレーナー間の業務シェアを毎月行って工夫している点や問題点を共有して対応している。また、新たに加わったメンバーがいたときは共通の外部研修を受講してもらい共通言語と方法を習得してもらう。
領域の、トレーナー配置ということで、お互いの研修状況を確認する機会が、ほとんどないので、まずは、機会を持つ。人的交流あるいはマルチ領域も考慮。トレーナー自体、少人数での運営であるので、多忙の中ではあるが、カリキュラムに則った、共通の研鑽の時間をとる必要。
領域別に担当トレーナーを配している。お互いのベストプラクティスを週次の会議で共有するなど組織全体としての標準化、底上げを図っている。しかしながらトレーナー数が限定的であり、休暇時を含め相互補完するような体制も整えているが、一定の限界はあると感じている
論文、医学書などにより知識向上に加え、社外セミナーを活用し、インストラクターのスキル向上に努める。

③第一線での実践展開
「くすり相談窓口」も担当しているので、本人の資質向上、MRへのフィードバックにも貢献している。
70:20:10のコンセプトの理解
COVID-19禍にて実践機会も内容も変化しており、顧客のリモート対応への姿勢を確認せねばならない年でした。2021年はこの変化に応じた対応が展開できると考えております。
FLM/コーチング実行部隊による同行により、適切なフィードバックを行う機会を持っている。
MRとトレーナーのコミュニケーションの強化
MRとの同行
MRとの同行の機会をつくり、現場の感覚に触れるようにしている。それをトレーナー間にフィードバック。
MRの上長に当たる管理職メンバー人数が少なく、時間が無いため、実際のOJTの状況を聞き取る時間が少ない。研修の重要性は理解されているので、最低限の情報をもらうことは可能であるが、聞き取ってさらにより研修につなげるためには、工夫が必要と考えている。
MRの情報活動に活かせる研修内容とするために、MRアンケートをはじめ、日報報告等の内容を確認するなどして、より現場で求められる研修内容とする。
MRはマネージャーとして採用しているものの同行指導を増やす等の課題はあると認識しております
MRメンバーとの意見交流
MR教育にて展開した情報等の実践状況を把握すべしは、マネージャー同行による確認のみである。その確認方法を検討する必要がある。
MR個々のフィールドでの実践評価基準のレベル合わせ
MR同行を通しての現状及び新たな課題の把握と、その解決策を企画立案
MR同行研修の評価シートを活用し、MRの資質向上に繋げる。
OJTや同行の活用
OUTPUTの時間を確保し同時にOJTを積極的に展開する
TeamsやZoom下でのOJTにおける教育研修実施にあたり指導スキル等を向上する
インプット→アウトプット→フィードバックを繰り返す
インプットした内容が現場で活用しているかどうか、現場のマネージャーを巻き込んだ研修デザインの設計。
インプット資料について課題と到達目標を提示し、伝えるべきポイントを意識した資料構成へ移行させた。また、Webのアウトプットディスカッションに同席・参加することで、実地の問題点等を共有化し解決策への方策を共に検討できる体制に移行させた。
キャリアチェンジの機会を設けている。
コロナウイルス流行に伴い、未実施
コロナが終息したら、再度、できることから検討したい。
コロナ禍で本社研修担当者によるMR同行が実施できないので、個々MRとのリモート面談を実施し、実践度合いを確認する
コロナ禍に教育研修担当者が第一線での実践展開を行っていくのは極めて難しい。従って、上長の同行による指導が求められるが、コロナ禍で医療機関へ訪問する機会は少なくなっている。現状のコロナ禍では対策を考えていない。
スキル教育を行った際、外部講師に講義をお願いした際も、自社事例に落とし込んで考えるプログラムを組み込むようにしている。また、外部委託していたコンテンツの中で、内製化できるものは内製化をし、理論の習得や実践につなげるロールプレイなどで自社ケースを独自に作成するなどの工夫を行っている。学んだ内容を実務で活用することが重要と考えており、このような取り組みを行っている。
タイムリーでよりリアルな事例研究を取り入れ、アウトプットに重点を置いたカリキュラムを発信し、マネージャーによる現場展開を実施しております。
トレーナーがMRとの同行時に、MRのコミュニケーションスキルを適切に評価し、フィードバック出来る様に、RPの評価表を元に、評価ポイントの目線合わせを行っております。WSで、「活動プラン振り返りシート」を作成、使用することで研修内容の確実な実践と継続的な実行をはかっています。
トレーナーが不在であることの弊害ですが、現場にて資質を確認できる人が上司のみとなっております。今後、外部コンサル導入も含めて更なる資質向上に努める必要があると考えております。
トレーナーによるMRとの同行面談の実施による現場状況の把握とマーケティングチームや営業部長へのフィードバック、およびメディカルを交えた研修プランニング会議の定期開催による対策の構築と実行
トレーナーはMR経験がないため、ロールプレイ計画の作成などに実行行動を行うMRとギャップがあるので、MRの部長クラスとのすり合わせを行い、より実践的な教育研修を計画していく
トレーナーは主にエリア学術であり、研修後の第一線での実践展開も同行やOJTで実施している。
ファーストラインマネージャーの研修に対する正しい理解と実施について、トップとの合意と繰り返しの丁寧な分かりやすい説明をしている
ブロック長に部下育成、倫理研修の実践、PMSの実行について啓蒙活動をおこなう。

③第一線での実践展開
マーケティング部門に製品研修担当者を配置することで最新情報のアップデートを行っている。スキル研修担当の専属トレーナーについてはトレーナー間による評価目線の誤差を縮小する為に第三者による評価確認を行っている。またトレーナーと現場ラインマネージャーとの連携を密にしている。
マネージャーのファシリテーションスキルの向上
ユーザー同行
ラインを通じた理解の促進、特にMRを指導する立場にあるファーストラインマネージャー (FLM) の理解と実践が促進されるよう、TtTを時間を取ってしっかりと実施することを徹底しています。あわせて研修後、実践してみたいのアンケートを毎回実施することでMRの満足度・理解度・実践度やボトルネックを確認し、次回の研修に反映させてます。
リモートでの講義やトレーニングの質を高めるための工夫や実施手順、オンラインスキルに特化した研修を実施している。
リモート面談がほとんどなので、Web面談でのスキル習得に課題がある。対策としては、各Web面談に複数人入り府フィードバックし、次回面談に繋げる
リモート面談の機会を増やす必要があると考えます。
ロールプレイ等のアウトプットの機会を毎月の研修で多くとり入れるようにしている。
医師を招聘しての症例検討会、ロープレの実施
医療現場における情報提供及び収集のスキルをアップさせたい。
医療用の販売を縮小しており、特にない。
営業会議に参加し、情報を共有している。
営業幹部と各MR毎に状況(状態)を把握して不足知識等を補っている。
営業経験のない教育担当者もいるため、可能な範囲で同行など、実務を経験する機会を設ける。
営業所単位で研修を実践していくにあたり、教育研修担当者が、実施後の振り返りや内容について全体で情報共有・ディスカッションを行い、次への更なる展開に繋げる。
営業所長(と所長補佐)の知識・スキルアップ
営業所長によって、教育への認識に違いがあるため、役割を与えて主体的に取り組んでいただく。
営業所長によるフォローアップ(OJT、成功事例の共有)
営業部別途勉強会への介入および、PDCAサイクル(知識とスキルのインプット⇒ロープレなどアウトプットの練習⇒実践⇒医療関係者の反応⇒営業部・本社に共有のサイクルをまわす
外部講習会の積極的な活用
各MRの個人差は出てしまいがちなので普段より密に情報交換し全体へのフィードバックを早めるよう心掛けている
各トレーナーは常に第一線での業務を分担しているため、特に課題はない。
各フランチャイズで製品が異なっても研修として同じ目標・レベル・内容で教育を実施している。現場同行でGapを確認し、次の研修に活かしている。
各支店でのトレーナーの育成プロモータ会議等に参加し、MRの活動状況を把握し、教育研修に生かす
各部署との情報交換により最新情報の収集に努めたい。
関連部門との連携を円滑にする。
教育研修担当者が医療関係者とMRとのリモート面談に同席し、研修と実践内容に差異がないよう心がける。
教育研修担当者による、知識・スキル研修後のフォローアップの実施
具体策が浮かびません。
経験年次別研修の実施、支店会議(集合研修含む)への参加などにより現場の状況を把握し、現状に即した研修を実施するようにしている。
研修で学習した事をアウトプットし、医療関係者から得られた情報を社内でも共有する。それを踏まえて役立つ教育研修内容のレベルアップを図る。
研修で実施した内容を現場でどう活用したか、フィードバックをあげてもらい仕組みづくりを続けることが対策になるかと考えます。フィードバックから成功事例を共有することで研修の意義を感じられるよう努めることも肝要かと考えます。
研修で習ったばかりのこと、FAQに書かれていることを質問してくるMRが多い ⇒ 知識習得を確認するためのテストやプレゼンを反復して実施
研修で得た知識、スキルと実践での発動の相関関係がわかるようKPIを設定するよう検討中である
研修に現場の所長を巻き込むことで、MR教育に対する課題意識と育成意識の醸成を行うとともに、所長によるMRの活動・行動のチェックにより実践展開につなげている
研修計画時に、現場での経験が豊富なMRからの意見を反映させることで、より実際のMR活動に活用しやすいものとなるように努力している。
研修結果の確認において現場マネージャーの役割が大きくなるため、マネージャーのトレーニングを強化したい。

③第一線での実践展開
研修後に成果確認を実施し、基準に満たないMRには補講を実施している
研修者も講習だけでなく、実地の状況を理解するために現場の会議に参加する。現場と研修のギャップを感じ取り、何故研修内容がなかなか反映されにくいのか、定着するまでの課題として研修者も現場での実践を確認する事。
研修終わりに具体的な実践展開予定の宣言と履修報告への記載をさせ、次回研修初めには実践結果の報告を行わせている。
研修情報Gとして毎月営業部単位の研修に参加（現在はTeams）し、フォローコメント、事例報告の提出依頼等している。
研修担当者（兼務者含む）が、各営業会議及びWeb面談に参加し、実践状況を確認して、次の研修内容に盛り込むように促している。
研修内容がMRの情報提供活動で活用されているかどうか、それを見た時の医療従事者の反応はどうかなどリモート面談に同席し、検討材料とする
現在、医薬品は2品目なのでより専門性を高めた活動を行う。
現場MRよりプレゼンスキルが上がったとの意見があります。
現場で求められていることと毎月の継続教育の内容を可能な限りリンクさせるように工夫している。
現場に研修要望アンケートをとり、研修を現場で活用できる内容にシフトするように取り組んでいる。
現場の巻き込み方として、率先垂範している人材にスポットを当て、ノウハウや考え方を動画で共有する。
行動管理の徹底と合理化
行動変容をゴールとする設計とする。行動変容を測るKPIの開発を行う。
今後、倫理教育・安全管理教育は、進め方手引きを用いて実施し、実践展開への知識を増やして行きたい。
指導する側のスキルの底上げ、その必要性の意義浸透
支店長中心にロープレ研修実施、月次報告義務付け
実践に対する成果確認が難しいため、今後は各種チェックシートを活用して確認していく。
実践の経験値に差があるため、経験豊富な人から指導をいただく。
実践はできていますが、受講者の腹落ち度や研修効果を高めるために、もっと受講者上長を巻き込んでいきたいです。基本的に研修は実施して終わりではなくフォローアップについても計画を立てて実施しています。
実践展開しての反応のフィードバックが不足しているので、アンケートを用いてフィードバックを促す。
実地における教育について、エリアマネージャーに、もっと協力を仰ぐ必要があり、かつ、倫理、安全性面でのMR評価の目線合わせをしていくことが必要。
実地研修チェックシート活用によるOJTの実践
所長とMRの同行研修を増やしたいが、コロナにより訪問に対する規制がある。
小規模メーカーでインフラ、人員が整っておらずアセスメントの実施について難渋している。
少ないながらも1回は同行ができたのでその中で各レベルを確認。MRから送られてくる報告書とそれに関する質疑の中で実践ができていくかを確認。
上司／先輩社員が定期的に同行する
上司同行を強化する（リモート面談の場合は同席）。
新型コロナウイルスの影響で医療関係者との面談が制限される環境下においても、Webでの医学会等を通じて、専門領域の最新情報を収集して知識レベルを高め、実践展開に備えたい。
真に必要な研修を現場の責任者に理解してもらうため、コミュニケーションの頻度を高める
製品情報について教育を行う際には、実践的なトーク例も検討し、共有化を行う。また、各支店へ出向いて教育が実施できなくなってしまうため、web上で双方向性を保った教育を実施するための課題や問題点について検討する。
製品政策とトレーナーの評価目標がリンクするように設定している。ロープレを中心に教育コンテンツを作成している。
説明会同行（今後は、Web面談やWeb説明会の同席）や営業会議への参加により、現場の状況（ニーズ）を把握する。
前回実施した研修した内容が、第一線でどのように実践したか、またはできたかを次回研修時に聞き取り、教育研修担当者全員で共有化し、今後の継続教育にいかしている。
全員本社所属のため、実践展開は充分出来ている。
双方向の研修（ロープレ）を多く取り入れる。
他のトレーナースタッフによるオブザーブの実施やエリアマネージャーから研修に対するフィードバックをいただき資質の向上に向けて取り組んでいます。
第1線の現状の正しい理解。定期的なコミュニケーション。十分な背景説明。
第一線での実践展開←質問の意図が分かりませんでした。教育内容をMRが実践する、との意味ならそもそも教育内容作成時にMRと協業し、Drヒアリングをしてリアルな教育になるようにしています。

③第一線での実践展開
第一線で質の高い研修ができるよう、トレーナーもMRと同じIT機器設定でデジタル資料を確認し研修構築できることが課題でございます。少しずつデモンストレーションで画面確認ができるようになっておりますが、今後もニーズを社内関係者に訴える必要があると考えております。また、同行や課会議に参加しMR活動を実際に見て、研修からのスキルの実践度を把握していきたいと考えております。
第一線の会議に参加し、第一線の声をさく。また、適宜アンケートをとる。
第一線ライン長と研修担当者との連携強化
担当者が共通に理解できるチェックリストの作成
定期的にプロジェクトマネージャーとの同行(コロナ禍ではリモートも取り入れた)を行い、OJTにおいて教育、指導をしている。
提携している企業とMR同行。
同行での教育が今はできないので、webにてロールプレイング等を実施している。
同行教育の実施
同行訪問・同行指導の強化
同行訪問・同行指導の強化。特に若手のMRに対しては1日同行を依頼している。
日報のチェック(行動レベルでの確認)
派遣形態のため、自社の関与の度合いは異なるが、統一した独自のマネジメント手法と毎月のトレーナズトレーニングを行うことで、自社の目指すMRの育成に取り組んでいる。
派遣先との連携を十分にとり、トレーニングに連続性をもたせる。
必要に応じてトレーナーによるMRとの同行の実施。トレーニングゴールの実践状況について、アンケートによる評価を実施。
複数スタッフでの医師/医療従業者への面会(リモート含む)。
面談機会の大幅減少による、上司指導の機会の減少
優秀MRをたたえる機会は設けているが、模範MR(行動)皆に共有する機会をつくる。

④その他
「アウトプット前提」の考え方を広めています。
MRの活動について医師・薬剤師等情報提供を受ける側からのフィードバック
MRの資質向上と営業面の両輪が回るには、営業の管理職との連携、相互の理解が必要と考えます。両者で自社のあるべきMR像を共有することが重要と考えます。
MRの人数が少ないので、どのように教育のモチベーションをあげるか、が課題です。この課題に対して、コロナ終息後は、医療関係者とコミュニケーションできる機会を増やし、相手の反応をみることで、MR活動が期待に応えているか、を自分で感じ、自己啓発のきっかけにしたい。
MR活動において日々実践できるような研修内容とし、プレゼンテーションや面談スキルの向上を見据えアウトプットを重視した時間を増やす
カンパニー、更にはカンパニー内の事業、それぞれに分かれて教育研修を実施しており、事業毎に研修レベル、担当者レベルが異なっている。レベルが比較的低い事業について、担当者の人数とレベルを上げるなどの対策を検討していく
コンプライアンス、公競規、薬機法の変化、医療の進歩等に適応するため、業界団体、外部研修、学会への参加により常に最新の知識、新たなスキルの習得に努めている。
チームビルディング強化とプレゼンス向上を推し進めるためのスキルを管理監督者に習得させる。
トレーナーが互いに情報共有できるよう、Weekly会議を実施している。
トレーナーの人員削減で全営業所をフォローできないため、エリアマネージャー（AM）のコーチングスキルにフォーカスし、AMによりMR育成に力を入れる
トレーナーの絶対数が不足している。社内で育てる事も困難であるため外部研修を活用する
ベテランMRが多い事から系統立てた説明、解説をして理解して頂ける様に研修を実施している。
リモートによる研修に不慣れな人もおり、実践により習得するしかないと考えている。
医療用の販売を縮小しており、特にない。
学術、マーケ、等の部署の設立
活動時間と、研修の拘束時間のバランス。特に GWや8月のお盆休みと重なる場合に、難しさを感じる
漢方薬治療では多面的な知識が必要であるため、特定の領域に拘わらない研鑽を進める。
監督室や営業本部、安全管理部等関係各部署と連携を図り、MR活動における課題を共有化する。
教育研修会社をグループ会社として作り、専門性の強化を行っている。
教育研修担当だけの仕事をする規模の会社ではないので他業務をおこなないがらの担当である。しかしながら他部署含め工夫しながら知識向上に努めている。倫理などMRセンターより動画資料などを提供いただけるとありがたい。
教育研修担当の経験者からMRの本質を学ばせるための研修の進め方などを習得させたい。
研修による人材育成と人事部門による評価が連動していない点は組織として解決すべき課題。
研修内容が取扱い品目の領域に偏ってしまい、他領域の知識をアップデートできていない ⇒ MRポータルによる個人学習を活用
現在の医療環境の変化、医療制度に即した研修コンテンツの充実
現在の会社の規模ではトレーナーの導入が難しいため、各部署からの研修内容を精査することを総括責任者とともに検討していきたいと考えております。
限られた人的リソースでいかに質的・量的に充実した研修を実施できるかが当面の課題。
社会人として当たり前身につけたいロジカルシンキングやマーケティングの基礎知識習得
社外研修会への参加や協業メーカーとの定期的な研修の実施
全トレーナーがBIDを学んでいます。BID Expertも数名おります。弊部では、BIDに基づいた研修計画書/報告書を採用しており、必ず作成するようにしております。昨年度は200本以上の研修計画書を起こしました。
当社の営業本部には支店・営業所はなく、MRは在宅勤務による営業活動を行っている。以前は毎月1回全国のMRを集めて集合研修を行っていたが、コロナ禍になって、この1年集合研修が実施できていません。積極的に個人学習を取り入れているが、研修に対する反応・理解度を高めるには集合研修を交える方が望ましいと考えている。
特に、倫理教育に取り組むMRのモチベーションを上げる方法を検討中。（倫理対し、管理職の方がモチベーションが低い。）
弊社では業務が多様化しているため、それぞれに合った継続教育受講の方法を企画・運営するのが難しくなっている。なるべくフレキシブルに対応できるようにしている。