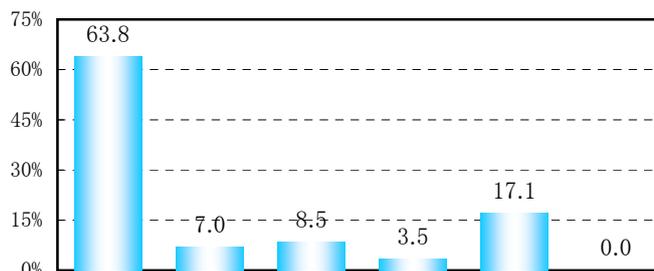


1. 集合研修の実施頻度

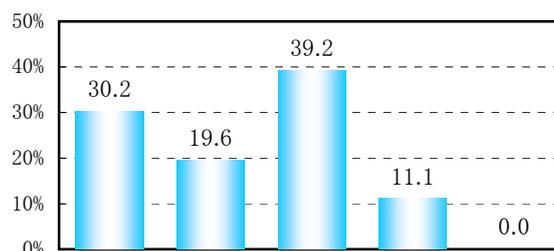
全体では、「毎月1回以上」127社(63.8%)、「その他」34社(17.1%)、「四半期に1回」17社(8.5%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	毎月1回以上	隔月	四半期に1回	年1回	その他	無回答
全体	199	127	14	17	7	34	-
	100.0	63.8	7.0	8.5	3.5	17.1	-
99名以下	112	59	12	13	6	22	-
	100.0	52.7	10.7	11.6	5.4	19.6	-
100～299名	37	27	2	1	1	6	-
	100.0	73.0	5.4	2.7	2.7	16.2	-
300～499名	10	9	-	-	-	1	-
	100.0	90.0	-	-	-	10.0	-
500～999名	23	20	-	1	-	2	-
	100.0	87.0	-	4.3	-	8.7	-
1,000名以上	17	12	-	2	-	3	-
	100.0	70.6	-	11.8	-	17.6	-

2. 研修の実施状況を確認する方法

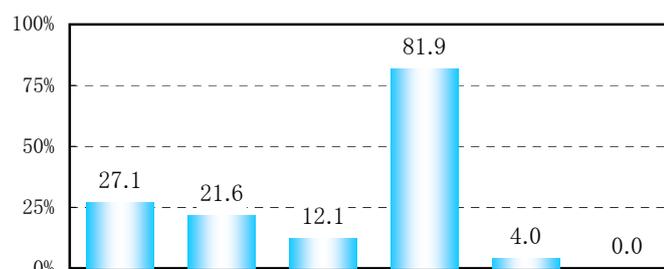
全体では、「確認テスト、アンケート等の提出を集計している」78社(39.2%)、「自社研修管理システムで集計している」60社(30.2%)、「研修出席者名簿に記帳してもらう」39社(19.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	自社研修管理システムで集計している	研修出席者名簿に記帳してもらう	確認テスト、アンケート等の提出を集計している	その他	無回答
全体	199 100.0	60 30.2	39 19.6	78 39.2	22 11.1	-
99名以下	112 100.0	22 19.6	25 22.3	53 47.3	12 10.7	-
100～299名	37 100.0	9 24.3	9 24.3	15 40.5	4 10.8	-
300～499名	10 100.0	6 60.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	-
500～999名	23 100.0	11 47.8	4 17.4	4 17.4	4 17.4	-
1,000名以上	17 100.0	12 70.6	-	4 23.5	1 5.9	-

3. MRが自身の研修履歴を確認する方法〔複数回答〕

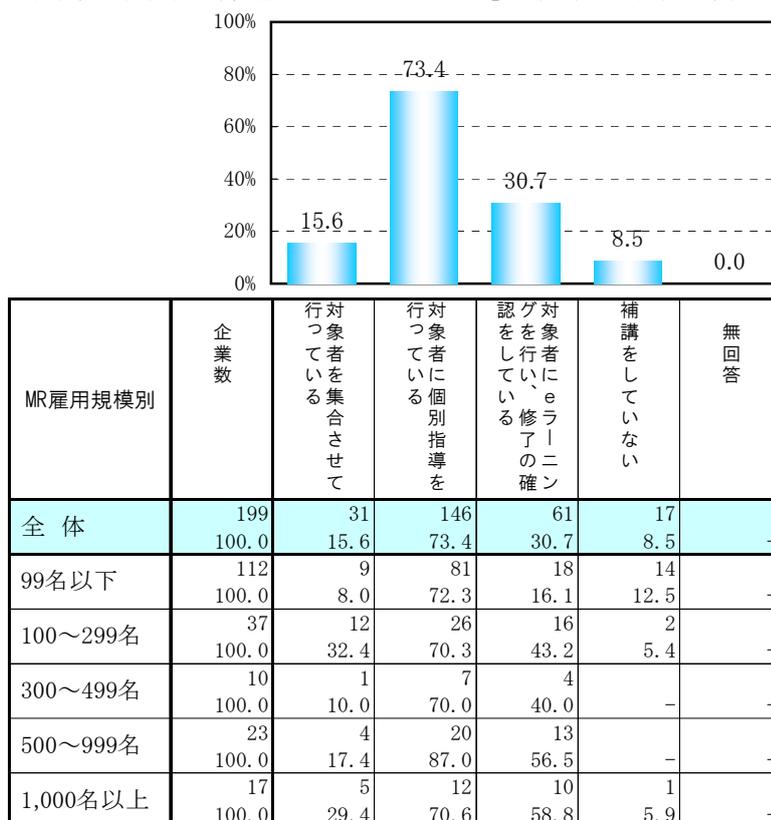
全体では、「教育研修管理者に問合せがあれば回答している」163社(81.9%)、「PC画面でMRが自ら確認できる」54社(27.1%)、「MR認定センターのNikoサービスで確認している」43社(21.6%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	PC画面でMRが自ら確認できる	MR認定センターのNikoサービスで確認している	MR認定センターのNikoサービスで確認している	教育研修管理者に問合せがあれば回答している	その他	無回答
全体	199 100.0	54 27.1	43 21.6	24 12.1	163 81.9	8 4.0	-
99名以下	112 100.0	15 13.4	23 20.5	9 8.0	92 82.1	3 2.7	-
100～299名	37 100.0	6 16.2	12 32.4	2 5.4	32 86.5	1 2.7	-
300～499名	10 100.0	4 40.0	-	2 20.0	6 60.0	1 10.0	-
500～999名	23 100.0	14 60.9	4 17.4	7 30.4	21 91.3	1 4.3	-
1,000名以上	17 100.0	15 88.2	4 23.5	4 23.5	12 70.6	2 11.8	-

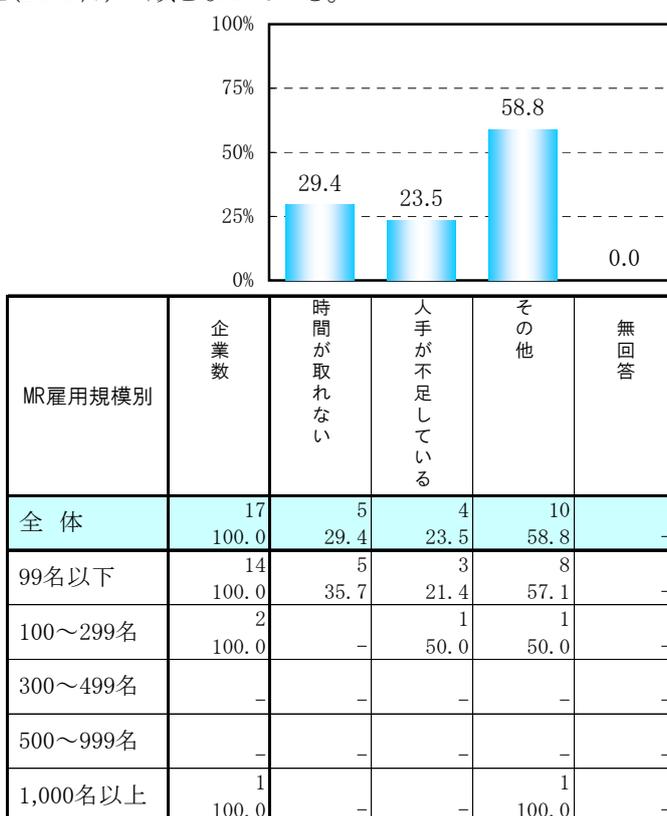
4. 欠席者の補講〔複数回答〕

全体では、「対象者に個別指導を行っている」146社(73.4%)、「対象者にeラーニングを行い、修了の確認をしている」61社(30.7%)、「対象者を集合させて行っている」31社(15.6%)の順となっている。



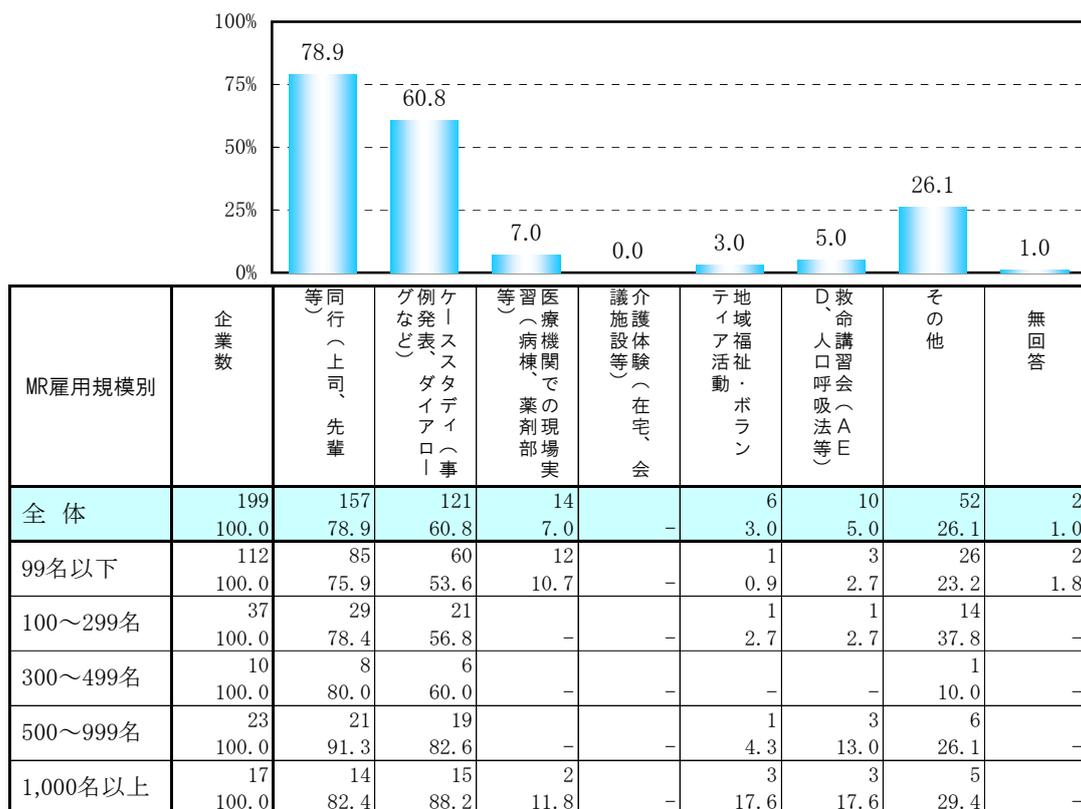
5. 補講をしていない理由〔複数回答〕

「補講をしていない」17企業では、「その他」が10社(58.8%)、「時間が取れない」が5社(29.4%)、「人手が不足している」が4社(23.5%)の順となっている。



6. 倫理教育の実施〔複数回答〕

全体では、「同行(上司、先輩等)」157社(78.9%)、「ケーススタディ(事例発表、ダイアログなど)」121社(60.8%)、「その他」52社(26.1%)の順となっている。



7. リモート面談時に実施している「倫理教育」

(リモート面談とは、webなどを通じて非対面で教育・研修を行う機会、と解釈します)コロナ環境下において、弊社では営業所での対面での会議や研修を原則禁止とし、非対面での実施を推進している。倫理教育は従来、対面で行われる月次の営業所メンバー集合での継続研修時に営業所長指導の下に行われていたが、2020年度以降は非対面、webを介した研修に切り替えて実施。コンテンツはコンプライアンスなどが作成した動画(ケーススタディー)を視聴し、それをもとに、リモートで営業所長のファシリテーションによるディスカッション等を通じて学習している。
(リモート面談は実施しておりません)。
「リモート面会、WEB会議のマナーとルール」の教育をe-learningで実施した。
「リモート面談の進め方」の外部研修受講。時間厳守面談、先生の状況を尊重した、面談スキルの研修、施設ルールに則ったリモート面談の実施教育、販売情報提供ガイドラインの確認。
「リモート面談時に実施している倫理教育」とは何を指しているのかよくわかりませんが、リモート面談を行うにあたっての特筆すべき倫理教育は行っていません。リモートであれ、対面であれ、守らなければいけない”倫理”に違いはないと考えています。強いてあげるとすれば、社内ルールのコンプライアンスを担保するために、リモート時に提示してよい資料/使用してはいけないものの違いについては教育を実施しました。
2020年度、当社はリモート面談を実施しておりません。
2020年度は、リモート面談時による「倫理教育」は実施していませんが、Webによる集合教育において、倫理教育のビデオを上映して実施しました。
2020年度は、特に実施していない(把握していない)
eラーニングで直接面談以外での情報提供活動についてのコンテンツを受講
eラーニングの実施
MRが担当する医療機関が定めるルールについて再確認し、当該MRがとった行動について評価した。
MRセンター提供のストーリー建てのケース資料や自社管理部門作成の資料等を基にインプット実施及びディスカッションを含めたアウトプットを実施することで知識の定着・実践スキルの向上を図った。
MRに求められる倫理観を修得してもらうように、最近の医療事故、薬害等についての事例検討を行った。
MRに対するリモート面談は実施していない
MRのリモート面談は実施していない。
MRの日々の日報を担当部門が確認し、医療用医薬品の販売情報提供活動に関するガイドラインを守っているかチェック・指導を行った。
MR各位と個別に実際に起きたケースを共有しつつ、起こったことの本質やそれに対する正しい対処内容・方法を共に検討し、次の機会に生かせるようにしている。また、実際にその対処をした場合は結果を聴かせてもらう機会を持っている。
MR認定センター発出资材を改編して、各マネージャーにWebトレーナー研修を行った。トレーナー研修受講のマネージャーにより各MRへ改編倫理資料を用いてWebグループ研修を実施。
MR倫理で過去に問題があった事例をベースとした資料を用いてのケーススタディを実施している。
PMS、MRの倫理的行動についての問題を80問作成、解答を行った。
Power Pointにて今までと同様に教育をしている。弊社の重点を置いている誠意・信頼・信用を基本とし、各事例に合わせて教育している。
Q13の解答に加えて、リモート面談において心がけるべきマナー、円滑にリモート面談を行うためのコツについて、学習内容としました。内容は、リモート面談の適切な準備、リモート環境について、参加者のマナー、参加者の意思表示のコツ、ファシリテーターの注意すべきポイント、議論を可視化する方法等です。
Q13の同行時と同じような運用で実施している。リモート面談の終了後に、倫理教育が必要な面談であった場合に医師退出後に実施している。
Remote面談の経験の有無や不安感などを取り除くためのengageを最初に行う。レンズ越しにしか顔や表情が見えないため、相槌や手の動きなどのジェスチャーや受け答えは声をハッキリ発生して、回線が途絶えたりしていないことを確認できるように配慮。また、先方がリモートに適した環境で面談しているかわからないので、最初に喋る環境を確認する(こちらの質問に回答しづらいことがあるかもしれないので)。F2Fと同じだが、面談予定時間をアポを取っていたとしても確認して面談を開始する。医師の周囲の状況がレンズ越しに把握できないため配慮をする必要がある。リモート面談終了時には不具合がなかったか確認する(今後もリモート面談が有効であることを認識いただく)。御礼は頭をさげるだけでなく、はっきりと口頭で感謝の意を伝える。(声に出さないと伝わらない)
Webを活用した講演会・勉強会および説明会。開催時の茶菓・弁当提供基準の整理。
Web会議を用い、MR同志が交通安全等やコミュニケーション方法等に関するフリートークを開催し、討議内容をお互いに共有し、倫理教育を実施した。
アポイントの取得方法、面談に際しての身だしなみ、一方的な情報提供にならない様な話し方のレクチャー等を座学、ロールプレイングを含め行った
アポイントの取得方法、面談に際しての身だしなみ、一方的な情報提供にならない様な話し方のレクチャー等を座学、ロールプレイングを含め行った。
ケーススタディ:具体的なケースを提示して、どのような行動をとるか?リモート参加者各自の意見を発表後、ディスカッションを行い、ベストプラクティスを抽出する。例えば、先生から無理な依頼(具体例)をされた場合の対応等。
ケーススタディを元に、MRに当てはまる内容をディスカッションしている。医療関係者とのリモート面談に同席し面談後に注意点をディスカッションしている。

これまでリモート面談を実施していなかったため、マナーやコミュニケーションの取り方について
コロナ禍で、よりMRを取り巻く環境は変化している。その中で、医療関係者とアポイントをとり面談する際には自社製品の情報提供だけではなく、適正使用、安全性に関する情報提供を心掛けている。その根本にあるのは、患者さん中心の医療貢献に繋がる活動をするというMR本来の姿勢で臨むことが肝要であると教育している。そのことがMRがリモート面談する際に医療関係者から信頼される近道である。
コロナ禍で、献身的に診療されている医療従事者への方に寄り添った言葉がけを行い、医療に係るものとして相応しい態度、行動が出来るかを、オンライン同行で上司が確認し、コーチングを行っております。オンライン実施時の適切なコミュニケーションの取り方(スキル、気配りなど)について、インプット及びアウトプット、アセスメントの実施を行っております。
コロナ禍に際し、訪問活動は各地域、各病院の規則を遵守し行うことを定期的に伝える。講演会(2020年はほぼWEB講演会)実施時の役割者への食事や交通費供与の際の上限、規定を確認する。
テーマを伝え、レポートの提出してもらおう。その後、提出してもらったレポートを全員で共有。
マインドセットや、患者さん、医師、MRの視点で考えることができるように、MR認定センター作成の倫理教材を用いて、「倫理教育」を定期的実施した。
まだリモート面談での倫理教育は進んでいない
マナーやリモートハラスメントに関して実施
メールのマナー、電話対応のマナーの研修を実施
リアル面談の際と同様。
リモートだと相手側の周囲の状況が分かりませんので、仲の良い医師だとしても不用意な会話はしないこと。基本的には対面と変わりなく、MRとして患者と医療従事者を尊重した活動すること。
リモートによるロールプレイ・説明会(言葉遣い、態度、マナー等のチェック)
リモートに特化した倫理教育は実施していない。
リモートを通じて先輩社員とのOJT教育
リモート環境下での面談においての、Can do、Can't doのリストを作成している。
リモート面談アポイントには、必ず上長をBCCで入れる。リモート面談時は、出来るだけ上長が同席する。リモート面談での注意点等、必要な情報は集合研修にて定期的に教育する。
リモート面談でも対面面談と変わらず患者さんを第一に考えた面談内容を行うよう指導している。特に若手の社員が面談する際は上司が積極的に同席するようにしている。
リモート面談で活用するzoomやTeamsの基本的な使い方をWeb研修で共有し、頂いたお時間を無駄にすることの無いよう一定レベルの技術スキルを持って面談に臨めるよういたしました。リモート面談では、色々な情報を画面を通じて提供できてしまうため、通常的面談と同様に情報提供を行う際は販売情報提供活動ガイドラインに則り、社内で承認を受けた資料を活用するに止めることを改めて徹底するよう指導を行いました。
リモート面談において、医療関係者の表情や動作を確認しにくいと、適切に情報が伝わったかを特に注意するように指導している。感染予防に配慮しながら全MRを対象に所属上長がオンライン同行を行い、医療関係者との面談において不適切なプロモーション活動が行われていないか、販売情報提供活動ガイドライン上の逸脱事例がないか確認し、必要に応じて指導している。評価結果は、社内システムで吸い上げ本部でモニタリングする仕組みを整えている。
リモート面談による「倫理教育」は実施していない。基本的にe-ラーニングによるケーススタディを実施した。
リモート面談による倫理教育は実施していない
リモート面談に上司が同席した際は、話し方や会話の内容等、指導を行っている。また、医療関係者でない一般人に誤って情報提供をすることがないように、リモート面談時の注意事項を発信している。
リモート面談に特化した倫理教育は行っていない。
リモート面談に特化した倫理教育は実施していない
リモート面談に特化した倫理教育は実施していません。従来から行っている倫理教育として、私たちの志(弊社で設定している倫理規範)とMR業務の関連性を考える研修、CSR研修を継続しています。
リモート面談に特化した倫理教育は特に実施していない。
リモート面談に特化している訳ではございませんが、集合研修として「情報提供ガイドライン」「コンプライアンス情報」「COP情報」「公正競争規約」等を実施しています。
リモート面談のトレーニングについては、2021年下期からスタートする予定です。2020年度はリモート特有の倫理教育は実施していません。
リモート面談の経験は無く、当該面談を想定した倫理教育は実施していない。
リモート面談の経験値が少なく具体的に記載するレベルに達していない。
リモート面談の中で、上司より各MRの倫理観、行動を確認している。上司が課題を見出したMRに対しては、口頭試問等を行い、実情を把握し指導している。更に、問題があると思われるMRに対しては、研修部門からの研修を別途設けている。
リモート面談は、実施していません。
リモート面談は行っていない。
リモート面談は実施しなかった。
リモート面談は実施せず

リモート面談は未実施
リモート面談時に「倫理教育」は実施していない。
リモート面談時に上司や先輩が同席し、チェックする。面談後、振り返りし、良い事例があればグループ、支店などに共有する。
リモート面談時に上司同席で、従来の同行時の指導同様に実施
リモート面談時に必要とされるマナー教育を実施
リモート面談時の、ふさわしい表現、ふさわしくない表現(その理由)を、研修に盛り込む。
リモート面談時のマナー、注意事項などはe-learningを用いて、全MRに研修を実施した。
リモート面談時の情報管理の徹底するようにしています。
リモート面談時の同席(上司、先輩等)
リモート面談実施時の挨拶と面談のお礼など気遣いをできているか。販売情報提供ガイドライン、公正取引規約、プロモーションコードを遵守について確認。適正使用に基づいた活動の実施状況の確認。
リモート面談前の上司、TLの確認及び、聴講後のフィードバックを行っております。社内の活動においても毎月、アウトプット研修時にチェックシートを用いて、ガイドライン、プロモーションコードの確認をしております。
リモート面談導入時(2020年4月以降)に、当時の研修部門よりリモート面談に対する倫理教育の研修を実施した。また、マーケット本部主導で外部業者n研修を合わせて実施した。
安全管理者が事例報告を会議にて報告をし、営業部に反映している。
医師から「がん患者さんの気持ちを知る」をテーマとし研修を実施して頂いた。研修中には、受講者が患者さんの立場になり辛いことや不安なことをまとめ発表した。また、医師から患者さんの事例を紹介して頂き患者さんの気持ちを共有した。
医薬の一翼を担う者としてふさわしい態度・行動はなにか業界内の情報を定例会にて共有し、常に議論しています。その時間のなかでリモート面談のときだからこそ注意すべき点を話し合い、MRとしての自覚と責任感、使命感をもち日々それを行動に表せるようにできるようにしています。
医療機関へのリモート面談は行っていない
医療機関への訪問時、身だしなみや挨拶など医療の一翼を担う者として相応しい態度・行動をしっかりと行っているか確認を実施している。
医療従事者とのリモート面談はほぼ行っていないため実施していない
医療従事者へのアポイントの入れ方。ウェブでの面談のやり方。倫理教育ではないが、リモート面談システムそのものの使い方に関する研修。
一方的に話っぱなしにならず、できる限り相手に話してもらおう努めた
下記の内容を記載したリモート面談マニュアルをMRに周知。リモート面談時のリスクについて(情報提供ガイドライン違反、個人情報流出、自社情報流出)。デスクトップの整理、リモート面談開始後のメール機能の終了(社外秘資料、未承認薬資料、個人情報などの映り込み防止)。リモート面談時における情報提供ガイドライン遵守の徹底。
下記視点での上司同行・医療関係者と患者さんのために、立場や状況に応じた適切な態度ならびに行動ができる・医療関係者に必要とされる面談ができる・制度や法規など、各種ルールを遵守した行動ができる
外部ベンダーによる倫理教育コンテンツでのインプットリモート上司同行によるフィードバック社内でのリモート面談向上にOJT(倫理的行動についてのディスカッション)
外部研修により、リモートにおける注意点(カメラの映り方、話のスピード等)を研修し、相手にわかりやすい話し方、伝え方を実践。音声、画像について、相手が聞こえているか見えているかを必ず確認する。車内での面談も増えているため、面談を実施するのにふさわしい場所での車の駐車、面談を実施。運転中は携帯電話の通話をしない等のルールを守ることは、当然の大前提。面談が、アポイント取得により可能になることが多いので、面談予定前から待機することと、終了時間を守ることを心がける(時間厳守)。
各エリア単位での事例検討会。患者会参加と課メンバーへのフィードバック(レポート)。自主的なボランティア参加の課メンバーへのフィードバック。
患者」を軸とした医療関係者とのコミュニケーションについて、グループワークと発表を行うセッションを製品研修に取り入れて実施している。ここでは「コロナ禍」であることによる医療関係者とのコミュニケーション、患者さんがどういった状況であるかなど想像し必要なアプローチを考えるなど。細かいところでは、コロナ禍において医療関係者とのコミュニケーションにおいてのアプローチではプロモーション的な要素から離れた情報の伝達・収集といった本来のMR業務を基軸とする話し合いなどがされた。
患者さんの(病気に対する不安や苦悩など)気持ちを押し量れかをMR認定センター作成の2020年度倫理研修資料を用いて実施した。
患者さんやその家族によるコメントをいただき、動画にしたものを研修に取り入れたたり、患者さんの気持ちや立場に立った発言ができるようなロールプレイング研修を実施しました。リモート面談が増加したことにより、リモート時に配慮しなければならない点をディスカッションする等してMR自身の気付きを促す時間を取りました。
患者さんを第一に考え判断できる回答や応答ができるようになっている。ロープレや同行にて教育
患者さん目線での症例検討
患者志向の情報提供活動とは何か。販売情報提供活動における正確な安全性情報提供について。コンプライアンス研修。自動車運転。コード・オブ・プラクティス。公正競争規約事例検討。医療関係者、患者さんから評価、感謝されたことの実例発表。エチケットリーダーを通じて、MRに相応しいマナー定着の為、マナーに関する確認問題を実施。

基本的に、リモート面談でもフィジカルな訪問面談でもベースの部分は同様と考えているため、各種ガイドラインや業界ルールや弊社の基盤となる社内ルール、コンプライアンス、インテグリティ、マナー等をしっかりと教育することを基本としています。その上で、リモート特有で考えなければならない倫理・マナーを付加しています。リモート面談時の機器の使用方法や資料の提示の仕方から相手に不快感を与えない面談姿勢などのナレッジシェアは早い段階で実施しました。特に、単にリモート面談が増加したという表層の事象だけでなく、何故そうなっているのか、という背景を踏まえて、コロナ禍でたいへんな状況になっている医療現場の状況や医療従事者の状況や心情を理解した言動ができるMR教育を実施しています。
研修時に、患者や医療従事者からMRへ求められていること、MRが行うべきことについて各々で見つめ直すだけでなく、今後のMR活動においてリモート面談を含め、ITを活用したMR活動はどのようなものがあるのかということについてディスカッションを行い、意見の共有を行った。また、MRと上司が同席し、リモート面談後にフィードバックも行った。
現時点では自社医薬品のプロモーションを行う自社MRがいないため、MRに対する倫理教育は行っておりません。ただ、MR認定証保持者を含め、全社員を対象とした倫理教育は外部業者などに協力を依頼してオンライン(e-Learning、Web会議)で行っております。
公取協Newsの内容解説、コンプライアンス違反の事例検討などを実施しました。
公取協ニュース等からコンテンツを作成し、オンラインにて実施。
公正競争規約、「生命倫理」「医の倫理」「薬の倫理」、MRテキスト、販売情報提供活動GLなど講義。また、メディカルエデュケーションの講義により、ざいたく、がん患者への倫理等の学習。
公正競争規約/プロモーションコード関連や医療関係者との面談時での基本的マナー
在籍MRがゼロのため未実施
支店別の展開において、原則、各所室におけるFTFを推進しているが、支店によっては多くの所室のところが、その場合はリモートによる展開を併用している。
資料の適正使用。
事例の共有
事例紹介、ケーススタディ等
時間に余裕をもってスタンバイする等のオンライン面談のルールを守る。面談内容に齟齬がないよう、リフレクション等する。
自社でオンライン面談の注意事項をまとめたマニュアルを作成。オンライン面談におけるマナー上、接続上の留意点を踏まえた上で、販売情報提供活動GLなど関連法規の遵守がオンラインでも損なわれないよう、そのマニュアルをもとに実施するよう徹底している。
自社製品の説明を丁寧に実施(添付文書等資料前提出)、上長の提出資料の確認
質問の意味が分からず、回答が的外れでしたらすみません。弊社がMRに実施した倫理教育は、「演者謝礼金の算出について」「透明性ガイドライン」「メディカルコンプライアンスの他社の違反事例」「個人情報保護法について」「販売情報提供活動監視事業」「贈賄、腐敗行為の防止について」など、あらゆる観点から教育を実施しMRの倫理観の向上に努めています。
社内でリモート面談の予演の実施。また、面談時にスライドを使用する場合の手順の説明(作成、販売情報提供監督室への監査など)
社内自己学習サイトを使用し、使用できるプロモーション資料の種別、求められる言動、身なり、実施前の準備などに関し、学習しております。その他に関しましては、従来の販売情報提供活動ガイドラインに基づく面談方法、メールの仕方なども引き続き学んでおります。
社内承認されている資料のみ使用することを周知徹底すること。双方向の情報収集・提供となる面談を実施し、適正情報を提供すること。患者さん第一の視点で自社製品ありきではない情報提供を実施すること。
主としてMR認定センター作成資料(メタボリックシンドローム)の資料を使用して倫理教育を行った。全てGoogle meetにより実施したが、普段から顔を合わせないMR同士では活発な発表や意見交換が困難なために、営業所別に少人数で実施した。各MRには事前学習の上参加いただき、所長には最終コメントをおたいた。1回だけ、1名の欠席者があったために、その補講に限って、研修担当者とマンツーマンでの研修を実施したため、複数人数での討論はできていない。
主にコンプライアンスに関し、事例と考え方の共有をしている。
主に電話にて対応
集合研修時に、プロモーションコードや各種ガイドラインを遵守する上で提示可能な資料の確認と公取協のQ&A事例を基にした注意事項の確認と違反防止の徹底をしています。
従来はMRから話す事ができた自社の錠剤における簡易懸濁法の試験結果、粉砕時の安定性、小児用量等の話が「販売情報提供活動に関するガイドライン」が出た後は医療関係者から要望が出た場合のみになったことに関し、同じことを2回の会議で繰り返し教育。Web会議で聴講者の表情が確認しづらい事から回数と問いかけによる理解度確認を行った。
所属上司によるリモート面談時の同席及びコーチング。
上司、学術担当等が同席面談しOJTを実施
上司による面談前後のミーティングでのフィードバックとコーチング
上司の同席による指導
上司同席による指導。
上司同席のもとリモート面談を実施。手順、内容について再チェックを行った。
上司同席時に面談内容のフィードバックする。月次に実施している倫理教育で不適切事例などを交えながら研修を実施している。
常に患者さん・医療従業者からの視線を意識すべく、同席したマネージャーからの事後指導・フィードバック。
情報提供ガイドラインの遵守患者ニーズの理解と把握医療貢献

情報提供モニタリング室責任者と研修教育実施者およびMRを回線で結び仮想GL抵触疑義案件を提示し、それに対しどういふところが問題なのか具体例を挙げて指導し、医療関係者に誤解を与える話法や態度について注意喚起した。自社医薬品を用いて情報提供をロールプレイングし問題が無くて済む所まで指導した。
情報提供活動ガイドラインに則し、薬物治療のパートナーとして、患者様側からの観点からアウトプットできているかチェックする。
製品に関する情報だけではなく、安全性情報を含め、対象疾患の患者さんに必要な情報をバランスよく提供すること、また提供する資料も一部の情報をスキップすることのないよう、毎月のロールプレイ研修やMRの活動日報のチェックによりリモート面談内容に偏りが無いよう確認、指導しています。また、社内においても自身の情報提供活動に対して自己評価できるように報告をさせています。
製品の特長と共に、メリット/デメリットや他社情報を伝える
積極的に上長が同行することにより、集合研修で実施した内容を行動できているかを日報システムでフィードバックしている。それを基に法務部、研修部が次のコンテンツを企画、実施。
全体研修時(リモート研修)に、リモート面談での状況を想定した倫理研修を実施し、実際の面談時には、上長がリモート面談に参加した際には終了後にフィードバックする形式で教育を実施して行いました。(上長が参加できない場合は、他部署のマネージャー(例えばマーケティング部等)が同様のフィードバックを行いました。
相手の時間配慮の確認
相手側(医療機関スタッフ)の立場から見た、MR活動を模擬的及び実例を挙げて倫理教育を行っています。
対面とは違いリモートでは、少しの言葉のニュアンスにより大きな誤解をまねきかねないことから等に、プロモーションコード及び、公正競争規約についてより一層理解を深める教育で行った。
対面時面談と同様の心持ちを常に意識して、身だしなみ、言葉づかい等の基本マナーの徹底を図っている。
対面面談と変わりません。
短時間面談を意識する。アンサーファーストで応答する。面談者の置かれている状況を常に意識して対応する。回答に時間を要する場合は、期限を設定、回答方法を確認する。
直接の面談時と変わらず、販売情報提供活動に関するガイドラインの遵守などを教育している
直接面談時と大きく変わることはなく、ガイドラインのレクチャーやペイシエントジャーニーをテーマとしたケーススタディと使ったワークを実施した。
適切な情報提供活動とは何かについて具体例と共に毎月1回の集合研修(Zoom)にて教育を行っています
当社MRが提供する医薬品および医薬品関連情報に耳を傾けていただくためには、患者さんに最適な医療を行うことに繋がる存在であることを意識すること。そのために絶えず最新の医療知識をアップデートする必要があること。
同行時に上司や先輩が評価することとしているが、2021年度からは、医療関係者との対面での面談だけでなくリモート面談においても評価できるようにした。
同席のうえ、チェックシートを活用して評価、及び改善指導をおこなっている。
特に行ってない。本年よりリモート面談に対応した継続教育を実施予定。
販売情報提供活動GL, 公正競争規約の事例確認。医療関係者の患者への服薬指導に際してメーカーとして出来る事のディスカッション。
販売情報提供活動ガイドラインについて、具体的な違反事例も提示し、遵守するよう徹底した。
販売情報提供活動監視事業の一貫として、日報並びに日常活動の内容等について、個別に確認・指導を行っている。
必要とされている情報の提供を正確に誠実に行った。リモート面談の時間は、相手方の意向に添った形で行った。
服装、言葉遣い、話を遮らない等、リアル面談と同質の面談を実施しているかを確認
弊社e-learningシステムに格納しているコンプライアンス部門作成の資料を面談時に使用し教育している。
弊社の親会社であるシミックが作成している教育プログラムのうち、以下の内容を実施した。1. 生命倫理の歴史2. ヘルスケアへの未来とワクチン
弊社公正取引推進室・医薬情報部に協力して頂き、公正取引協議会関連・コンプライアンス・MRとしての倫理・薬害教育等のビデオを作成の上、毎月の研修内で視聴している。(対面・リモートに関わらず)また、上記に加え、各月のテーマに応じたPPTを作成してもらい、リモートで口頭解説を行っている。
毎月Teamsにて、がん・認知症領域を中心に患者さん目線あるいは医療関係者の目線に立った活動するにはどのような話法が必要か、あるいは服薬アドヒアランスを高める為の支援をする為にどのようなお困りごとがありどのような資料を活用あるいは作成するかディスカッションし次月に共有し、より有効な活動を全員で考える。現場では共有情報で役立つ(患者さん、医療者に)様活用する。
毎月コンプライアンス研修を支店、所課毎に対面(オンライン)で実施。半期に一度、本社より各支店へ赴き(今回はオンラインで)公競規等講義を実施。
毎月テーマを決めてマネージャーのトレーナーズトレーニングを実施後、マネージャーよりWebでコンプライアンス研修を実施。事前に社内ポータルに課題を掲載し、MRは自己学習を行った上で、月初のリモート面談時にマネージャーよりディスカッション後に考え方の解説を行っている。また、別途全社統一のコンプライアンス研修をポータルにて自習+テスト、意識調査を実施。(2018年より実施しておりCOVID-19に係らず通常カリキュラムとして取り組んでいる)
毎月の各営業所でのオンライン会議や個別ヒアリングにて、服装、言葉遣いなどを上長により必要に応じて指導。
面談の内容をパワーポイントにまとめ、短時間で簡潔に面談を行ない、先生方の時間を無用に取り込まないように指導を行った。在宅からリモート面談を行う場合、背景の映り込みや、服装や髪形など身だしなみに注意するよう指導を行った。

面談作法・電子プロモーションマテリアルファイルの管理、承認期限管理を含むプロモーションガイドラインやコンプライアンス観点の教育
薬害や医療事故をテーマに事例検討
倫理教育(コンプライアンス研修)を各営業所で年2回、リモートにて実施している。医療用医薬品プロモーション活動規程、医療用医薬品プロモーションコード、医療用医薬品販売情報提供活動ガイドライン、その他関連法規などを遵守した行動ができる研修内容にて実施。上長とMRとのリモート面談においては、MR活動の中で、医療関係者からパートナーとして認められるよう常に正しく・謙虚に・誠実な面談が実施できているか、医療関係者の立場にたった相応しい行動ができているか等の振り返りを実施している。
倫理教育においては医療にかかわるものとしてのふさわしい態度・行動と製薬企業に属するものの遵守事項が重要であると考えます。そこで、リアルと同様に、MR活動に必要な実践的資質向上は、リモートで提供可能な技能教育、リモートOJT実地教育、製品知識、製品関連領域知識に関して月一回の取得機会の場の提供を実施しました。加えて、MRによる成功事例の共有も随時実施しました。
倫理教育は、リアル・リモートにかかわらず、MRの根幹となる部分ですので、ケーススタディを通じて適切な対応が取れるよう、また間違っただ対応をしないよう、トレーニングを行っている。製品教育の中でも、倫理観を持った情報提供ができるよう、堅守を行っている。

8. 安全管理教育で実施している内容

①RMPの活用
「医薬品リスク管理計画」策定の背景、医薬品安全性監視計画とリスク最小化計画について解説し、該当する当社製品の内容を含め理解に関する確認テストを実施した。
CSOのため、派遣先で作成しているRMPに基づき学習している。教育は主に派遣先に委託している。
eLearningにて全MRを対象に実施し、確認テストを行い成果確認を行っている。また、新薬のLaunchに伴い、事業部/領域単位で対象薬剤に関するRMPのeLearningを実施している。コンテンツ内容はMedical/PV部門に作成をお願いしている。
eラーニングでの知識習得
eラーニングによる研修自社製品のRMP研修、アウトプット
GVP継続研修で、資料を自己学習した後、テストで習得度を確認した。
MRテキストを活用する事により、RMPについての知識の共有。又定期的に品証へ依頼し安全管理教育を実施。
PMDAサイト掲載のRMP解説動画の視聴、製薬協サイト内RMP研修スライドの活用、RMPサマリーの確認
PMDAのホームページを参考に医薬品リスク管理計画(RMP:Risk Management Plan)を行っています。
PMDAの医薬品リスク管理計画(RMP:Risk Management Plan)『3分でわかる！RMP講座』『今日からできる！How to RMP』を活用
PMDAの資料を使った製品に紐づく部分は派遣先に委託
PMDAへの副作用報告。有害事象詳細調査票。医薬品・医療機器等安全性情報報告。市販直後安全性情報収集事業。市販直後調査(EPPV)の実施。情報伝達。
PMDA作成「3分でわかる！RMP講座(第2版)」の説明。RMP資材(適正使用ガイド・指導箋)の説明 [リスペリドン「MEEK」]。
PMS担当部門からのRMP解説
RMPが改訂された際に安全管理部門による講義。
RMPが作成されている品目について、RMPに基づく情報提供活動を行うにあたり、その意義、目的、方法について教育。
RMPそのものの説明、製品ごとに設定されたRMPの内容と医療機関や患者向け資材について
RMPそのものの目的の理解。RMP資材の活用ポイントや医療関係者が患者や家族に伝える、確認するポイントを医師のみならずコメディカルスタッフも含めた周知徹底のポイントの理解。
RMPとは、何か、該当製品の製品・資材の説明
RMPとは何か(何が書かれているか、添付文書との違い)を確認。各々の「リスク」を通じ、臨床試験成績(副作用)を再確認。市販直後調査、使用成績調査、再審査制度を再確認。
RMPについて、半期に1度程度研修に組み入れ学習しています。実施内容は、PMDAのホームページやMRテキストを用いて、RMPについての概要を確認しています。自社製品にRMP適用品目がありませんので、PMDAより他社関連製品の医薬品リスク管理計画書とその内容を参照し、確認しています。
RMPについて、ケーススタディを定期的にトレーニングで実施。内容が変更されたらタイムリーにトレーニングを実施。
RMPに該当しない製品なので、RMP知識補完をe-Learningで実施
RMPに関しては、その内容について、eラーニングビデオを社内で作成し、継続研修の教材として全MR対象に実施している。
RMPに関する知識補完、RMP該当製品の製品知識の習得、副作用症例の共有、使用成績調査の実施
RMPに記載されている項目について、定期的なトレーニング、リマインド
RMPの意義・作成目的やRMP全体の構成について研修した
RMPの概要、PMDA公表や取り巻く環境等背景について紹介し自社のRMPについて紹介。
RMPの概要を講義形式で行う。
RMPの基礎と自社製品関連に関する内容
RMPの基本説明と該当する自社製品資材の確認
RMPの基本的な解説、自社のRMPについて
RMPの定義、背景や重要性(薬害教育含む)、管理計画内容、資材、具体的なアクション等
RMPの内容のテスト模擬ロープレの実施有効性と安全性のバランスのとれた情報提供
RMPの内容をもとに安全管理部から提供される学習コンテンツの視聴
RMPの内容使用成績調査の進捗について適正使用推進活動について
RMPを作成している医薬品の取扱いなし
RMPを作成している製品について、個別内容研修の上、RMP資材提供のみならず、リスク最小化の為の活動状況確認・指導。
RMP該当製がない為、添付文書、IF及び重篤副作用疾患別対応マニュアル等を解説と把握。
RMP該当製品の製品・資材説明。
RMP作成対象品目なし。
RMP対象製品は販売していない
RMP対象製品がないため、活用していません。

①RMPの活用
RMP対象製品がないため、実施していません。
RMP対象品目は扱っていないが、不定期に確認試験問題にRMPの内容を出題している。
RMP登録品目がないため未実施
RMP内容の確認
RMP内容を理解し、情報提供できるトレーニング(ロールプレイ、ディスカッション)を実施している
RPMの言葉の理解と活用事例研修。(当社にはRPMを策定している品目がない)
Teams会議を使ったリモート研修によりRMPの意味合いや、社内での具体的な運用を適宜リマインドしている。
コンプライアンスメッセージに各組織が対応しRMPを「効率的・効果的にリスクマネジメントを行うための手法」として捉え、組織としてリスクマネジメントに取り組み各組織の業務目標を達成している
ファーマコビジランス部による毎月RMP研修
安全管理部よりRMPの概要からその活用法を毎月実施しているオンライン研修時に説明(その他、安全管理教育に関しても同様)
安全管理部門と連携し、RMPに沿った市販後のリスク管理の課題を中心に広く共有し、安全対策の充実と強化を図る目的でプログラムを策定し、カリキュラムに取り入れております。
安全管理部門のRMP担当者からMRに対し研修を行う。
安全管理部門よりe-Learningを提供し、MRは必ず視聴し、理解度テストにより成果を確認している
安全管理部門より継続研修時に情報提供を実施している。
安全情報管理部によるGUP研修にて自社医薬品RMPの説明、解説
安全性管理部による、RMPの意義説明および、自社製品RMPの把握。安全性情報につき、潜在的リスクにも注意し、収集するようこころがける。自社製品使用成績調査中間報告におけるRMP記載有害事象に関する、社員への研修を実施。
安全性検討事項、安全性監視計画、リスク最小化計画など、RMPの概要について安全管理部が実施した
安全性検討事項、安全性監視計画、リスク最小化計画の概要、RMPのサイクルについての解説
安全性情報の収集および情報提供や薬害教育の実施。また調査票回収時における注意点などの教育の実施。
安全性情報部から各製剤のリスクについて研修
安全性情報部による定期的な研修の実施
医薬品の「承認前」から「市販後」を通じて収集された医薬品のリスク(副作用等)を整理し、リスクを最小化するための活動、不足している情報を得るための調査を行っています。副作用に加え、関連が疑わしいが確認が十分でない有害事象や市販後の安全性情報について行動している。
医薬品の有効性・安全性に関する情報について提供あるいは収集する上で、全体像またkeypointを的確に指示する。
医薬品安全性監視活動、リスク最小化活動について、安全性管理部門の定期的な研修の実施。2020年度は市販直後調査もあり、中間集計、最終報告時にも再度確認、研修。製品のDI研修時にも併せて研修
医薬品安全性監視活動とリスク最小化活動を正しく理解できるように研修プログラムの履修。
医薬品医療機器総合機構・PMDA・ホームページから資料等セレクトし活用している。
医療用の販売を縮小しており、特に実施していない。
概要のみ教育
該当する製品が無い。
該当資材の紹介(ごく少数)
該当製品がないため実施していない
各BU単位でRMPに関するコンテンツを作成し、周知している。
各MRのタブレットで製剤における安全性だけでなく併用薬との安全性、副作用をその都度確かめられるようにしている
各プロジェクトごとに関連製品のRMPについて研修を実施している。
各社への派遣において製品のRMPの履行を促している。
各製剤に対するRMPの概要及び関連する資材などについて月次研修で講義、解説を行っている。所属上司は同行時にその活用の適切性について確認している。
各製品のRMPは、クライアント企業様実施の研修へ参加させて頂いている。
各製品のRMP研修(インプット、アウトプット)・RMPの医療関係者への啓発活動
各調査の実施手順とその調査意義について、研修動画を作成し各所課にて視聴を行っている。RMPを理解することが自社製品の普及に役立つこととの関連付けを行うことで、正しく情報提供が行えるように設計している。
学術作成の資料を直接または卸の協力のもと医療機関へ提供
活用していない
活用事例なし

①RMPの活用
漢方業界において新たな安全性に懸念のある品目はなく(日漢協)、RMRは実施していない。
漢方製剤はRMPの対象でないため、実施していない。
漢方薬作成なし。
管理部署より動画等で継続的に教育を実施。RMPの意義と基本的な活用方法。RMPの内容(製品別RMP資料の説明含む)。
既処方医師に対しては、医薬品安全性監視活動を面談の冒頭におき、且つリスク最小化活動も必ず含めるよう教育している。
具体的な内容精査(課ごと) PV部からのレクチャー
継続教育でRMPに関する研修を実施し、MRの理解を深めております。実施済みの説明会スライドも提出して頂き、内容を本社にてチェックしております。
継続教育として、新医薬品および効能効果追加の際、安全検討事項、通常・追加の安全監視活動、リスク最小化活動について、使用上の注意の内容と共に学習を行います。
継続教育の中で、RMP計画に基づき展開されている、患者さん向け説明資料、医療関係者向け説明資料の内容や伝達方法について、安全管理部門より解説講義を行っている。また、活用の仕方をロールプレイングの時間を設けるなどして習得できるようにしている。
継続教育年間計画に挙げており、少なくとも年に1度は全領域双方向研修で実施しております。その他、新製品等で策定されたRMP計画に基づき自己学習資料配信、或いはWebなどで研修を実施しております。
継続研修、年次研修、導入研修、スタッフ研修で活用しております
継続研修で「RMPの活用」について取り上げ、一般的な復習もしながら活用方法についての研修を実施。定期的な情報提供・個人学習で補完・集合研修で疑問解消・RMPが関与する箇所を研修する際はRMPを確認するようアナウンス。
月次研修で症例検討等を行い、RMPを活用しリスク因子の確認などを行い研修を実施している。
月度研修でRMPについて確認、ならびに新製品の発売時にRMPの内容確認の研修実施。
研修で適正使用推進に関する時間を設け、RMPを用いた情報提供を誰にどのように行うか議論しています。実践に関しては、上司同行時に確認を行っています。全社統一テストにおいて、RMPに関する知識の確認を行っています。
研修内でRMPの読み合わせ、内容確認を随時実施。口頭での内容確認チェック、またMRカバンに常に入っているかのチェックを実施している。
現在、RMPの作成が必要な医薬品がないため、実施していません。
現在、RMP対象製品はないため、「RMPとは何か」等の基本を教育している。
現在取り扱っている薬剤についてRMPの内容を再度確認する時間を設け、通常の活動時の安全性に関する情報の収集や提供への意識を高めております。
個々の製剤におけるRMPの項目の設定理由等を含め、詳細内容に関する教育を定期的を実施
効能効果の変更など添付文書改訂の際などに、RMPを研修で取り上げ内容の確認を行っています。
座学研修と確認テスト
在籍MRがゼロのため未実施
昨今の遺物混入による死亡例などを具体例とし副作用事案が発生した時の対応の仕方をルールに則って資料を作成し提出させた。
市販後の調査結果を活用して安全性情報の習得。
自社のRMPの内容や関連知識の確認を行っている。また、副作用報告状況や特定使用成績調査については、安全管理部とMR間で情報共有を行っている。
自社医薬品で該当するものはないが、RMPの安全性検討事項、安全性監視計画、リスク最小化計画の考えに基づき対応している。
自社製品RMPの内容を確認しロープレを実施。
自社製品にRMPがないため、実施していない。
自社製品のRMP(印刷物)は存在しないが、リスクの最小化に向けて、自社製品関連の安全性情報(最新の学会/文献報告)や副作用の対処法に関する説明会用スライドを作成。MRが正確に説明できるようアウトプット研修を実施。
自社製品のRMPに関する内容を定期的に集合教育またはeラーニングで実施。
自社製品のRMP改訂時に、安全性検討事項に追記されたリスクについて、症例概要を確認している。
自社のRMPについての講義や読み合わせを実施
自社品目については、RMPがありませんので、同じ、麻酔集中治療分野で使用される医薬品のRMPを用いて、PMSの全体像を掴むのに活用しています。特に、リスクの最小化活動として、通常の活動としては、添付文書を用いて適正使用を推進し、追加の活動としては、節目となる予定の時期に、医療従事者向け資料を用いて説明を行う手順の理解を促した。
実施せず。
取り扱っている医薬品にRMPが作成されているものがないため、RMPを使った教育はしていない。
取引メーカー様による情報提供とその情報の検証
集合研修での解説。e-learningでの個人学習。

①RMPの活用
重要な特定されたリスクについて、特定使用成績調査と医療従事者に向けてリスク最小化活動を実施するために年に2回安全管理部門より研修を実施しています。
承継品のRMP安全対策活動についての案内
新規RMP策定時やRMP改訂時に、RMPの質問について適正に回答できることをゴールとした研修を実施。
新製品の研修時、具体的な症例をベースにカンファレンス形式も交えて実際の適正使用推進を学ぶようにした。その際にRMP 関連資料をどう活用するかを検討することも含めて実施。また、昨年度から定期テストの中へ一つの科目としてRMPを設定している。
製品に関するRMPを定期的に見直している。
製品に関する安全性検討事項・リスク最小化計画の確認、設定された経緯についての解説を行い、HCPへの情報提供の際の知識とする
製品のRMPを活用した記載事項の解説。MR研修テキストを活用して確認テストを作成しオンラインで実施。
製品研修に組み込み。新薬等に関して、別途PV部の研修。
製薬協の研修スライド説明スライドを用いて全MRに研修を実施した。
製薬協作成資料による研修を用いて研修を実施
全体研修時に、PV責任者より解説し、その後営業責任者より実際のアクション指示等を実施しております。
他社のRMP資料を基に事例や期待される効果等を活用した。
対象製品がなく該当しない。
対象品目なし。
適正使用ガイドや市販後安全性情報などの理解を深め、安全性情報活動を円滑に行えるように教育指導を行っている。
添付文書との違い重要な特定されたリスク、重要な潜在的リスク、重要な不足情報について
添付文書の改訂時など、適宜活用法について教育している。
添付文書改訂内容の具体的研修、収集伝達。定期的なGVP手順書研修。社品の具体的なRMPを提示し、医療機関への情報提供方法などをe-learningで研修。
当社は、RMPに該当する新医薬品を持ち合わせていないため、活用しておりません。
当社製品のRMPについて口頭説明が出来るよう指導する。
動画や資料を確認し、現場での事例(過去の事例も含む)についてディスカッションする。
導入研修では、薬機法、GXP、審査報告書の一連の安全性教育にRMP、添付文書、IF、患者向医薬品ガイド、くすりのしおりをセットで教育。RMPは、集合教育にて実際のRMP用資料を用いたロールプレイを含めて実施。継続研修では、医療制度研修の一環として、社内ポータルに自習用解説書の掲載。
特になし(該当品目がないため)
特に効能追加等の承認事項一変の際の安全性監視計画の変更の追加の有無、ならびに有効性に関する調査計画を説明する際に活用しています。
特に新製品のRMP研修はPV部門から直接解説をするウェビナーを実施。年に1回の学習成果の確認テストにおいてRMPをテスト範囲内として出題し、理解の定着する仕組みで行っている
内容は製品ごとのRMPのよります。GE発売時にすでにRMPがある製品は、その内容の研修をしています。適応追加にRMPがある場合は、そのタイミングで実施しています。以降、RMPの内容によって適切なタイミングで実施しています。
日本でのRMP導入の背景及びRMPの基本構成解説。製品ごとのRMPの重要な副作用リスクの個別解説。MRが医療現場で行うRMP利活用提案(添付文書に記載されていないRMPリスクの医療関係者周知等)。製造販売後調査(PMS)集計結果をMRに周知する際、関連するRMPリスクを解説。
年次でRMPの総論的内容のeラーニングおよび個別製品に応じた補講を実施している
派遣先の担当製品以外で関連する製品のRMPを参照するよう指導している。
本社からの情報連絡会議でRMP活動の資料解説、訪問状況のフィードバックを行い 情報の共有化を行った。
毎月1回の集合研修(Zoom)にて安全管理部より定期的になぜRMPが必要なのか?なぜ、当該項目が設定されているのか教育を行っています。
毎月安全管理部に研修を実施いただいております。試験を実施し、採点の上不合格の場合は再試験まで実行しておりますので、いずれの内容も研修の対象となっており、この研修は継続的に毎月実施する計画になっています。
毎月実施する継続研修において、安全管理部が作成した動画を集合視聴している。RMPに関しては、該当品目する新薬について、市販直後調査、市販後調査等に関連したリスクの注意喚起を盛り込んだ動画となっている。
毎年度、上期と下期に安全性部門による研修を実施し、RMPの内容を組み込んで展開している。
薬事部から発信される、リスク管理情報、副作用情報、回収情報などを社内イントラ画面で随時確認をしている。
類薬や先発品での「重要な更新」があった場合、毎月の研修時間にて共有をしている。医薬品の安全管理を遵守させるためにGPSP、GVPなどの報告・実施手順を教育している。

②リモート面談での実施
(対面面談と同様)安全性情報の収集・報告というMRの責務、安全性情報収集や期限内の適切な報告のリマインド等。
「医薬品・医療機器等安全性情報」発出時に、その内容をMRに情報共有し、リモート面談で活用している。
2020年度、当社はリモート面談を実施していません。
2020年度は、安全管理教育含め、継続教育の大半がリモートでの実施となりました。
2020年度は未実施(把握していない)
2021年度からは、同席した際は上司や先輩が評価する。
GVP、GPSP手順書の周知、解説
GVP/GPSP業務遵守のための営業所点検及び改善指導としてのリモート面談を実施
GVP手順書について、及び、透明性ガイドラインに基づく情報公開に関する同意についての研修、並びに個別質疑応答(e-ラーニング等にて)
MRのリモート面談時にDMがオンライン同行を行い、自社製品の適正使用情報の提供を行っているかを確認し、コーチングを行っております。
MR自身が最初に副作用情報を入手した場合の手順、くすり相談部門が最初に副作用情報を入手した場合の手順、文献検索等により副作用情報を入手した場合の手順その比較。添付文書の電子化にむけた今後のスケジュールの紹介と電子化に伴う使用上の注意に関する情報伝達の方法がどのように変化する可能性があるかを説明。
OJTにおいてMRのプロモーション内容が適正な資材と根拠に基づいているかなど上司によるフィードバックと指導を行っている
OJTにおける副作用情報等の収集や提供
PMS回収、EPPV、学会web参加などにおける安全性情報の収集
PV部からのレクチャー
WEBでの面談における副作用聞き取り調査練習
Web会議で開催される営業会議において、添付文書の電子化に関する情報や副作用情報を共有。
コロナ禍での安全対策、薬害についての教育を実施。
どのようなシーンにおいても、有害事象に関する情報を得た場合は、必ず社に報告する旨を定期的に教育している。
ノベルジン、メラトベル
リモートであれ、対面の面談であれ、基本的には安全管理教育やそれらのアウトプットは変わりませんので、「リモート」に特化した安全管理教育は行っていません。(リモート面談におけるスキル面は教育を実施しています。)
リモートで個別に面談は実施できませんでした。個人学習として、添付文書、インタビューフォーム、RMPおよびRPM資材を用いて教育しました。
リモートは聞き流してしまいやすいので、なるべく可能なら面会するよう努めている
リモートを通じて先輩社員とのOJT教育
リモート下においてもリアル同様の対応を実施しております。
リモート環境下での副作用、オフラベル等の対応のリマインド
リモート教育は実施しているがリモート面談は実施せず。
リモート特有のトレーニングは現在作成中のため実施していません。
リモート面談でも情報を聞いた場合にはPVへ報告することが必要なため、AE報告時の聞き取りポイントや注意点などの研修を実施
リモート面談としては安全管理教育は行ってない
リモート面談なし。
リモート面談において副作用情報があった場合すぐ対処出来るよう定期的な継続教育で市販後調査手順等の教育を重点的に実施している。
リモート面談による安全管理教育は実施していない
リモート面談に対してというのは特別に実施していない。
リモート面談に特化した安全管理教育は実施していない
リモート面談に特化した安全管理教育は実施していない。
リモート面談に特化した安全管理教育は特に実施していない。
リモート面談のティップスやナレッジの共有
リモート面談の経験値が少なく具体的に記載するレベルに達していない。
リモート面談は実施しなかった。
リモート面談マニュアルにてリモート面談時の副作用情報収集について周知。
リモート面談を想定したAE等安全性情報収集、適正使用情報やリスク最小化情報提供トレーニングを実施している
リモート面談時でのPMS回収時における注意点等のディスカッションの場を設けました。

②リモート面談での実施
リモート面談時において、所属上司が対応状況をチェックし、必要に応じてコーチングを行っている。
リモート面談時における情報の収集・報告について、可及的速やかに報告できる新しい体制・システムを構築し手順等を継続教育時に徹底した。
リモート面談未実施
リモート面談用に限った安全管理教育は行わず副作用入手時、適応外使用入手時の対応についてどのようにするか安全管理部より営業の会議で研修を実施。
ロールプレイにおいて効果と安全性のバランスにかけたディテールになっていないか、全件医師役のアセッサーが評価している
安全管理グループより全社会議および個別にWeb・電話等を用いて安全教育を実施
安全管理教育(PMS研修)を各営業所で年2回、リモートにて実施している。有害事象等の情報収集活動(医薬品安全性監視活動)や、適正使用情報等の情報提供活動(リスク最小化活動)を理解し活動につなげる研修を実施している。
安全管理教育としては実施していない
安全管理室責任者とMRおよびマネージャを結び事前に提出した仮想副作用報告書を基に記載内容の確認と報告の違いなど共有した。
安全管理部から提供いただく教育資料に音声ガイドを付けてもらい、視聴し、テストを実施
安全性における基本的な制度内容や実施手順などはリモートで実施している。
安全性管理業務において、リモート面談が特別とは考えていません。対面面談と同様の対応で、安全性管理業務にあたるよう指示。
安全性管理部もしくは研修部門が作成した学習コンテンツを営業所長ファシリテーションによるWeb研修実施
安全性情報収集のロープレ
医師薬剤師に対しては副作用調査、市販後調査などの場合にCovid19の影響の為にリモート面談を活用できるように継続研修などで安全教育の時間をとり実践している
医薬品の有効性のみならず、安全性情報の提供を不足なく行っているか、副作用情報の収集をしっかりと行っているか等の確認を実施している。
医療機関とのリモート面談は行っていない
医療従事者とのリモート面談はほぼ行っていないため実施していない
医療用の販売を縮小しており、特に実施していない。
映像コンテンツを作成し研修を実施
会社の独自研修
解説資料(PDF)をオンラインにて見せ読み合わせる等している。
該当事例が特にありません。
各プロジェクトにおいて、定期的なリモート面談で、都度アドバイスを実施している。
各製品の安全性情報のポイントをMRに再確認し、実施状態を確認している。
隔月に一度薬害やGPSPなどのテーマを決めて全国を2つに分けて医薬安全管理部よりWeb研修を実施。
肝障害のある患者に対する投与について確認があれば、治験情報、血中濃度、慎重投与等の内容を説明する。また市販後の調査結果を活用して説明することもある。
基本的に1回/2ヶ月実施
基本的にeラーニングでの実施のため、リモート面談は実施していない。
稀少疾患の患者さんを対象とした面談の際には、個人情報につながる内容の話が出ることもあるため、事前社内で個人情報を扱う上での取り決めをまとめた「販売促進活動に関するプライバシー通知書」を用いることで、医療関係者との面談実施を心掛けております。
業務委託契約のプロジェクトにおいては、弊社安全管理部門によるSOP教育を随時実施している。
研修の際に、副作用報告の手順等について安全管理部の担当者からの説明を実施し、MRがリモート面談で得られた副作用情報について早急に共有できるようにしている。
研修時に解説・アクション指示された情報について参加した上長が確認、及び不足分のフォローを実施しております。
現在、原則として安全管理に関する研修は、Webを介しての集合研修として実施しています。
現在の医療機関の研修を鑑みてリモート面談を活用し、収集情報を正確なものとする。
現在検討中
現在検討中です。
現地で副作用情報などの安全性情報の収集が難しい場合、リモート面談で安全性情報の収集を行えるようZOOMやメール等での情報収集を指導
現地赴任後、Q14のうち、3回は安全管理教育を実施。
再審査申請制度、市販直後調査などについて弊社品目に該当する内容を具体的に使用して教育を実施した。
在籍MRがゼロのため未実施

②リモート面談での実施
使用成績調査の依頼、確認
市販直後調査の報告・紹介時に、併せてRMPについても紹介。関連有害事象について説明。
事例の共有
自社製品の有効性と安全性について説明させた。
自社製品の有効性と安全性の確保のための情報提供・収集・伝達活動を心がける
自社品で有害事象報告があれば、詳細情報をどのように医師等から得たらよいかという指導
実施していない
実施していない(全体へのweb研修)
実施していない。
実施していない。
実施せず。
社内での報告手順やSOPについてほぼ毎月リマインドしている。
社内の副作用収集ルールの確認GVPに関する講義
主にTeamsを用いて、画面共有を行い実施しています。導入教育では、講師からの一方通行にならないように、受講者に対して問いかけを行いながら進めています。
承継品に関する副作用対応、情報伝達の案内。MRとサポートセンターとの副作用情報の対応フローの変更案内。
上記のトレーニングをリモート面談演習を通じて実施。リモート向けに特別なことはしておらず、リモート面談でもリアル面談でも適切な安全管理情報の提供・収集を行っている。
上記プログラムによるRMPの正しい修得。
上記同様。
上司、学術担当等が同席面談しOJTを実施
上司による面談前後のミーティングでのフィードバックとコーチング。
上司同席による指導。
上司同席時に面談内容についてフィードバックしている。
情報提供活動のトレーニング実施し、安全性情報活動を円滑に行えるように教育指導を行っている。
情報漏えい防止の観点からリモート面談を行なう環境の重要性を伝えております。
製品に紐づく部分は派遣先に委託
製品の適正使用情報提供に関わる知識の補完
説明後に正確な質疑応答ができるか？(質問の意図理解力や対応能力を評価する)例えば、副作用でアナフィラキシーショックが起きた際は、どうすべきか？兆候は？頻度は？アドレナリンはなぜ筋注か？等。
他の研修と同様にGoogle meetによる研修を全員に実施した。
対面と変わりなし。
対面及びWeb会議システムを利用。
直接面談と同様に安全性情報入手時は速やかに報告することを伝えていきます。
定期的に上司同席のもと、安全管理に関する内容も含め確認しております。営業所会議でも安全管理についての情報提供の徹底を意識づけております。
適宜リモートでの教育を実施している
同席のうえチェックシートを活用して評価及び改善指導をおこなっている。
必要時にリモート面談による教育を実施。
副作用自発報告のフィードバックや添付文書の電子化などについて講義を行った
副作用収集する目的で社内でリモート面談の予演の実施。
副作用発生事例、情報収集時のロープレ研修
弊社薬事臨床監査部・医薬情報部と部門を超えた連携をとり、安全管理教育のビデオ及びPPTを作成、研修内で実施している。内容は副作用報告、RMP等多岐にわたっている
毎月1回の集合研修(Zoom)にて安全管理部より定期的に教育を行っています。
毎月の継続研修にて、購入した教材を使用して実施している。
毎月月初のサテライト研修にてGVP/GPSP研修を30分、その他月次のMR研修で30分リモートでの研修を実施している。
未処方医師に対しては、リスク最小化活動は必ず入れるよう教育している。

②リモート面談での実施
面談時には、常に副作用についての情報収集を行う。また、適正使用の徹底を図る。
面談前後のフィードバック・リスクの情報収集活動
薬害教育
有害事象について、必要な情報に抜け、漏れはないか、副作用(既知)か(未知)か、緊急を要する(重篤度)などを確認し、迅速な処理を実施しています。迅速な処理が必要か適切な手順で処理されているか判断し行動、より詳細な情報が必要なものは、報告元の医療機関へ更なる情報提供、収集をしています。
倫理教育とともに、MRとしての心構えについての再確認を行っている。

③その他
「使用上の注意改訂のお知らせ」の内容の確認 「安全管理業務手順書」の内容確認
2020年度はRMPに該当する製品があり、活動をフォローしている。
24時間Faxなど安全性情報報告について、手順や意義を定期的に確認
eラーニングと確認テスト、文献の輪読
eラーニングと確認テストによるアップデート
GVP、GPSPを業務に関連して実施している。
GVP、GPSP手順書のeラーニングおよび確認テスト
GVP/GPSP教育研修として年間計画のもと社内研修システムを使用し、全MRに配信して実施している。
GVP手順書の解説、副作用や適正使用に関する教育、薬害教育
GVP手順書の内容(安全管理実施部門内に係る内容)。安全管理情報の収集手順。添付文書改訂のお知らせ文書。販売情報提供活動ガイドライン。薬害教育と製造販売体制(三役体制)。
IF、添付文書、MRテキストを用いた教育を実施
Pharmacovigilanceについて、Web資料を作成し、教育を実施。
PMSの概要(PMSの意義・重要性)、安全管理業務手順書について、GVP省令と安全管理体制、副作用・感染症調査の実際、RMP、医療機器の安全性情報収集について、GPSPと製造販売後調査等ガイドライン、医薬品医療機器等法、再審査制度および安全性定期報告、医療関連・薬事関連の最近の話題、安全性情報収集時の各製剤の聴き取りポイント
PMS研修の実施 eラーニング・研修とテスト(月1回)
PV自発報告に基づいた有害事象発現時の対応/情報の聴き取りのロールプレイと適正使用解説
webによる重篤副作用に関する研修・テスト。製品毎のQ&A(特に新製品)による研修他。
ファーマコビジランス部と相談の上、MR継続教育を行う際には、安全管理に関する情報をアップデートし、研修に合わせて最新情報を提供し意識を高めるよう教育を行っております。
安全管理に関する法規・制度や自社の標準手順書の改訂時などの教育。副作用や感染症の報告手順の学習。自主点検結果の共有・注意喚起。自社製品の添付文書記載事項の再確認。DIの復習テスト。
安全管理の理解度を高めるため毎月テストを実施
安全管理教育は、基本的には、クライアント企業に委託している。重要事項の改定等に関しては、プロジェクトごとの勉強会で教育している。
安全管理情報の収集・提供とその規制関係、薬害教育
安全管理情報の収集に関する手順を模擬的に実践確認(調査票の記入、安全管理統括部へのFAX報告等)、また、安全管理情報の有無を一定期間毎日報告する取り組みを実施した。
安全管理責任者による社員教育(講義+テスト)
安全管理責任者の講義
安全管理統括部門によるe-learning教育
安全管理統括部門より、定期的に研修を実施している。(薬害教育)
安全管理部門にその年度に発生した事象の報告と内容を研修してもらっている。例年、医師を招いてのヒヤリハット等の研修を年2回行っていたが、2020年度は1回のみとなった。
安全管理部門に自社製品安全性に関連する教育や副作用が起こった時の対応トレーニングをお願いしている。
安全管理部門の講師によるGVP教育(年4回)
安全管理部門より継続研修時に実例を交えた内容で教育を実施している。
安全性情報の収集、適正使用情報の伝達について適正使用推進活動について使用成績調査について
医療関係者から安全管理情報を適切・効率的に収集する方法の解説。MRが関連する安全管理業務SOPの周知。流通管理体制対応品における流通管理体制実施方法の解説。
医療関係者に必要とされる有効性安全性を理解し提供できるようにする
医療関係者等からの安全性情報の収集と措置の実施における基本的な事項と実務についての確認
医療用の販売を縮小しており、特に実施していない。
下記内容でEラーニングを実施・GVP・GPSP・薬害教育・添付文書について
下記内容についてeラーニングで行い、習得度の評価は確認テストを行った。GVP概論、GPSP概論、製品別基本説明、特定使用成績調査中間報告、添付文書の改訂、医薬品製造販売後調査の現状と留意点、使用上の注意事項、市販直後調査。
改正薬機法について
各支店に、安全性におけるエキスパートを配置して対応している。
各製品のお知らせ文書内容について、副作用連絡票の記載方法について、文献調査について、副作用関連情報について、安全性情報及び関連法規

③その他
確認テスト
学習資料を安全性情報部が作成し講義を行っている。市販後調査手順、副作用の聞き取り方法について実習等を交えて教育している。
患者さんを中心に考えた際のMRの役割について、ディスカッションの機会を設け、MRとして自分がどう行動すべきかを思考する企画を実施している
患者志向に立って医療従事者と話せるよう研修を実施している
管理薬剤師との連携を密にしている。
機構へ副作用報告した症例概要を紹介。当社製品に係る使用上の注意改訂の解説。当社製品に係る適正使用情報の解説。当社製品に係る疾患ガイドラインなどの解説。など
具体的な副作用症例の共有、副作用が生じた際に聞き取る項目のリマインド
具体的事例を提示し、安全性のみならず品質違反等でも企業に与える被害を説明し、コンプライアンスの重要性を再度教育している。
継続教育(事例報告、GVP等) GVP手順書の周知徹底
健康被害救済制度。WHO国際医薬品モニタリング制度。
再学習として、安全情報の収集のためのロールプレイを含めた技能研修を検討中
再審査制度および、製品再審査結果解説。安全性情報収集状況について。GVP研修(副作用報告等)。
在籍MRがゼロのため未実施
使用上の注意改訂等のイベントが発生する都度、安全性情報収集・伝達の手順を確認する。全社員を対象とした薬害教育。
市販後調査管理部門より、市販後調査の手順の習得を目的に毎月研修を提供。営業所長の指示の下、音声解説動画にて学習し、終了後の確認テストにて習得状況を確認しています。
自社における自発報告の収集状況の共有を通じたAE情報収集の目的および手順の再確認。使用上の注意改訂に際し、改定内容の確認および情報伝達手順の周知徹底。
自社製品に関連する内容を中心に、安全管理教育を実施しています。当社では貼付剤を主に扱うため、貼付剤による副作用、適正使用などを学習内容としています。
実際に挙がってきた自社製品に関する有害事象事例の情報をMR全員で共有するなど
社内ポータルに、医療制度学習コースの一貫として、安全性教育資料を幅広く取り上げ、随時アップデートしている。(例:フォーミュラリで選考基準となる安全性に関する資料の解説等)
主に副作用発生時のフォローは確実に実施できる様重点を置いている(弊社は造影剤メーカーである為)。
上記の安全管理部作成の動画は、自発報告等についてもルール遵守の注意喚起がなされている。
上記同様。
情報収集においては、実際例を通じて、MRによる相違が生じないようロールプレイ
製品の苦情対応報告と自社製品による副作用発現状況の確認。
先駆け審査指定制度について、開発部の社員を講師として招き、実際先駆け品目を用いて特徴などを紹介した。
全MRを対象にGVP、GPSPに関するeLearningを毎年実施している。知識確認テストにて成果確認を行っている
対応手順の繰り返しの学習。
定期的に教材に沿った個別学習を実施。確認テストの実施により理解度を判断し、理解度が適切でない場合は追加教育も実施。
適切な安全性情報の収集・提供が実施できることを目的とした、薬害や副作用、法規等についての知識補完。
添付文書、IF、患者向け医薬品ガイド、くすりのしおりに関して教育を実施している。
添付文書とRPMに記載されている医薬品のリスクの種類が異なることを両者を比べて学習しました。
添付文書改訂、重要な安全性に関する情報共有をウェビナーを通じて全MRへの実施している
添付文書改訂に関する研修の実施
当社GPSP業務手順書に教育訓練に関する手順を定めており、安全管理部門と協力をして年間計画(研修内容を含む)を毎年2月に翌年度1年分を企画立案し計画通り実施している。なお、本研修結果については当局の業許可更新の際にも使用している。
導入教育では、安全管理情報収集の際に使用するシステムのテスト環境を用い、受講者がテストケースを入力、安全管理統括部への報告の練習を行います。
特定使用成績調査の中間報告などが出た際には、詳細の解説やその活用方法を継続教育の中で展開し、MRが医療関係者の適切に伝達できるようにしている。
年間7.5時間の継続教育にて安全管理教育を実施しています。2か月に1回は安全管理関連の録音PPTを配信し、受講確認及び確認テストを実施しております。
品質情報研修として有害事象と品質情報等クレーム対応の社内基準の研修。
副作用・不具合報告の重要性の説明
副作用・有害事象報告等の事例を解説。副作用について解説。
副作用の発現状況。副作用情報の報告手順の確認。自社製品の適正使用に関する知識の徹底。

③その他
副作用収集の手順等について安全管理部門よりオンライン研修を実施
副作用情報・情報伝達の共有。GVP手順書の説明。
副作用情報の報告方法を定期的に教育している。
副作用情報を収集した際の手順(報告期日や、聞き取り内容等)を遵守させる為、SOPの読み合わせや小テスト等を定期的に実施した。
副作用情報等に関する担当部門からの教育
副作用対策や製品の適正使用に関する医師向けのセミナーをMRへ再視聴させている。
副作用調査の対応状況とその対応方法。添付文書の改訂(使用上の注意の改訂等)の背景とその対応方法。
副反応疑い報告、自社製品副反応についての座学による教育の実施
法規やルールの変更の周知。使用成績調査など内容、進捗確認。当社製品の副作用とその対応。
法令遵守(GVP/GPSP)や、業界の動き(薬機法改正による添付文書e-labeling導入等)、社内安全管理体制の理解等。
本年度終了時には、チェックシートを用い、所長同行等を通じMRの理解と行動を直接チェックする計画となっている
毎月のMRミーティングにて安全管理の教育、確認をおこなっている。
模擬事例を使って副作用連絡票の記載、自発報告内容の共有、薬害教育など
薬害に関するDVD研修。
薬害教育(サリドマイド事件・RMP)。詳細調査の対応例紹介。
薬害教育、安全性情報教育
薬害教育、改訂添付文書の解説 重篤副作用疾患対応マニュアルなどの講義も行っている。
薬害教育は毎年実施している。
有害事象、SS事例、不具合事例の収集ルール順守を目的とした研修を実施
有害事象に関連する情報を得られた場合、1労働日以内の報告を徹底しており、MRはこれを遵守している。
有害事象の収集時の対応について。また企業報告制度についてなどを定期的にリマインドを行った。
有害事象報告時等の個別指導、並びに、手順書等についての定期研修

9. 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、「月次研修における知識習得度テスト(研修の前後)を行う」122社(61.3%)、「MRの事後アンケート(研修内容、講師、教材など)を行う」116社(58.3%)、「eラーニングの修了記録を確認する」112社(56.3%)、「ロールプレイングでレベル評価する」112社(56.3%)の順となっている。

MR雇用規模別	99名以下	100~299名	300~499名	500~999名	1000名以上	全体
企業数	112 100.0	37 100.0	10 100.0	23 100.0	17 100.0	199 100.0
月次研修における知識習得度テスト(研修の前後)を行う	58 51.8	28 75.7	6 60.0	17 73.9	13 76.5	122 61.3
MRの事後アンケート(研修内容、講師、教材など)を行う	50 44.6	24 64.9	5 50.0	21 91.3	16 94.1	116 58.3
eラーニングの修了記録を確認する	39 34.8	26 70.3	8 80.0	22 95.7	17 100.0	112 56.3
ロールプレイングでレベル評価する	56 50.0	19 51.4	8 80.0	16 69.6	13 76.5	112 56.3
プレゼンテーション(説明会の予演など)でレベル評価する	54 48.2	20 54.1	7 70.0	16 69.6	10 58.8	107 53.8
MRの日報・事例レポートを研修でフィードバックする	57 50.9	13 35.1	6 60.0	17 73.9	10 58.8	103 51.8
年1回以上の社内一斉テストを実施する	43 38.4	19 51.4	8 80.0	17 73.9	13 76.5	100 50.3
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	43 38.4	11 29.7	7 70.0	12 52.2	9 52.9	82 41.2
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	12 10.7	3 8.1	1 10.0	10 43.5	8 47.1	34 17.1
医師・薬剤師・MSへモニター調査を行う	4 3.6	3 8.1	2 20.0	5 21.7	4 23.5	18 9.0
その他	2 1.8	1 2.7	0	0	1 5.9	4 2.0
無回答	2 1.8	0	0	0	0	2 1.0

11. 教育研修時の新型コロナウイルス対応策

1.全ての教育研修を対面からVirtualに変更しました。コンテンツはWeb向けに改良し、トレーナーにもオンラインインストラクションのトレーニングを実施しました。研修実施時にはトレーナーだけでなく、事務局担当としてサブトレーナーをつけるケースが多く、研修担当者の負荷が増した。2.オンライン面談に関する教育研修を作成し実施しました。デジタル部門と協力してオンライン面談スキルのマニュアルや動画教材を作成しトレーニングを実施した。
2020年4月より集合型の継続教育を中止した。4月、5月はWEB上に講義スライドを掲載して自己学習レポート及び確認試験を実施した。6月以降もこのやり方を継続したが、新商品に関する研修はオンラインを用い教育を行った。
2020年度から実施している営業部門のweb会議に「継続教育」の時間を設定して、定期的に行っている。
2020年度は、新型コロナウイルスの影響で、医療現場への同行による実地教育は出来ませんでした。継続教育は、Webによる集合教育と個人教育で実施しました。
2020年度は全MRを対象とした集合研修(4月)、営業所へ担当者が出張しての集合研修(毎月)等を実施する予定であったが、全てGoogle meetを使用した原則自宅からの参加による研修に切り替えた。さらに特に4~5月にかけMRによる医療機関訪問を原則自粛せざるをえなかったため、自社製品関連疾患の再確認、自社プロモーション資料(特に新規資料を中心)の内容確認等を中心とした自己学習を中心とし、課題や資料をメール配信あるいは郵送し、確認試験を実施した。
2020年度は対面での集合研修がほぼゼロになり、全てオンラインで行った。参加記録は従来の自筆の署名ではなく、デジタル署名の保管に努めた。
20年度はMRが全員集合する教育はなく(東京及び近隣のMRですら本社会議室を使用して集まったのは1回)全てWebにより行った。Microsoft Teamsを使用して教育担当者は本社から、MRは自宅或いは出張先(MRによっては営業車の中)で会議に参加した。Web会議では一つのテーマに関して長時間教育を行行のではなく、1テーマ約30分と定め従来よりも多くのテーマに分けた教育を行った。
5月までは自己学習で対応したが、6月以降はWEB環境が整い、WEB講義と自己学習の形式で行った。
e-learningまたはTeamsを用いた研修を実施。対面での研修と遜色ない研修が実施できた。
e-ラーニングの実施。リモート研修会。
F2Fでの実施が困難になったため、リモート研修が中心になった。各種デバイスでの安定動作を確認し、個人学習も若干増加した。
Google MeetやWebBex等の双方向性の会議システムを用いた教育研修を実施した。インターネットツールを活用することにより、お互いの意見交換やコミュニケーションが即座に実施できたと考えます。
MRが外へ出れずに勉強時間を長く確保出来るようになったため、自己学習用プログラムを提供した。リモートツール(Zoom、Teams、webex)の使用方法を提示した。リモート面談のお作法を提示した。
MRテキスト電子版を活用し、自己学習カリキュラムと確認テストの実施頻度を増やした。プロモーションで注力している製品関連の研修だけでなく、MRの活動分野に関わる幅広い疾患学習を取り入れ、WEB研修が中心となってもMRが関心を持てる研修内容を目指した。
MRに限らず社員に対して社のグローバル教育システムをWebにて活用
MRの移動を自粛したため、従来1ヵ所で行っていた教育研修をエリア毎にわけて実施した。
MRの外勤日数が減り、かつ、不要不急での出社を控えるようにしたため、自宅から参加するオンライン研修が実施しやすくなった。リアル面談からオンライン面談、メール、電話での情報提供に変わってきたため、オンライン面談スキル、メールの書き方、電話するときのマナーなどの研修を組み入れた。
MRは本社に集中しているため、リモート等の対応は必要ではなかった。弊社は卸売販売も兼ねているためMR兼MSの営業スタイルであり訪問規制も受けることなく教育研修も含め特段コロナの影響は感じられなかった。
MR活動の多くが対面ベースからVirtualベースに変更となったが、MR教育研修も対面ベースでの集合研修からVirtualベース(Zoom)の集合研修に変更しつつも毎月1回の頻度は継続し、対応した
TeamsやZoomなどのリモートツールやEラーニングの活用による教育研修を実施した。
Teamsを活用しリモートでの教育研修を実施。支店、チーム単位でTeamsを接続して動画視聴、技能教育もteamsを繋いで実施。年1回の試験もリモートで実施。
webツールを用いた研修、またはe-learningシステムを活用し動画配信にて実施した
WEBで受講できるよう、ストリーミング配信やZoomを活用したライブ研修を行った
Webを活用と、年3回の会議に絞って研修を行った
Webを使用した集合研修。研修テキストを配布し、自己学習後に確認テストを実施。Web営業会議時に営業幹部から感染防止対策を徹底(研修部も参加)。医療機関、調剤薬局等各施設の訪問状況を都度確認して対応する。訪問要請、面談要請時の感染防止対策方法の徹底(自己の防止ではなく施設、面談者、患者さんも含んで)。
Webを用いた教育Webの機能を活用し、Web内でグループを作り、ロールプレイなどの実施集合での教育と違い、MRの移動など時間的制約がない事は効率が良い
Web会議システムを活用し、集合することなく、インプット・アウトプットを教育対象者全員が実行出来る体制を整え、実践した。
Web会議システムを利用し、集合研修の開催形式を集合研修からWeb方式に変更した。
WEB研修の活用。自己学習での研修実施。
web講義・研修を実施
Web配信受講およびe-learningの増加。集合研修の少人数化(会場の分割等)。
Web利用が増加した。
Zoomなどのオンライン会議ツールを用いたスタイルに変更しています。異業種採用者のMR導入教育に関しては、合宿スタイルをとり、外部との接触を極力排除しながら実施しました。

zoomを使用し、リモートで実施した。面会の機会が減少したことでMRのそれ以外の時間が増えたため、通常行っていたメニュー以外のことも研修を実施できた。全社統一試験の実施もリモートで実施した。
Zoomを用いた研修、同行教育
Zoom等を活用して、MRに対する教育研修を行った。
イントラネットに研修コンテンツをタイムリーに掲載した。
ウェブ研修コンテンツや研修時間などの変更。トレーナーのウェブ研修スキルの強化。自己学習(e-learningやクイズなど)の拡大。
ウェブ研修システムを活用し、集合教育に代えた。それまでは個人学習に頼らざるを得なかった。
オンラインでの集合教育の実施。
オンラインでの集合研修に切り替えた。医師とのオンライン面談も積極的に推奨し、上司同席時にフィードバックをするように指示した。
オンラインによる研修に切り替えたeラーニングによる研修自己学習の時間の増加
オンラインによる社員研修機会の確保
オンライン会議システムを活用し、集合形式同様、インタラクティブな研修を実施。事前、事後学習をより充実させることで、オンライン研修当日は半日程度で集まる意義のある内容に集約した。
オンライン会議ツールを利用した研修を実施した。
オンライン教育への全面切替え
オンライン研修およびeラーニングによる個人学習とした。対面での研修は殆ど実施していないが、Teamsのブレイクアウトセッションを用いることにより、双方向の研修が可能であった。オンラインになって知識研修は変化なし。スキル研修の機会は増えている。
これまでは、集合研修が基本でしたが、密を避けZoom等のシステムでのリモート研修と併用することとしました。またeラーニングのコンテンツをこれまで以上に充実化させました。
これまで各営業所に集合させて本社とオンラインシステムで研修を実施していたが、コロナウイルスの拡大を考慮し、MR個別に参加できるようにZOOMを利用した研修に切り替えた。
これまで集合して実施していた研修を、基本的にはリモート研修に切り替えました。また、反転学習を前提として、インプットは事前の個人学習を基本とし、リモートでアウトプット中心の研修を実施しました。また、これまで年1回集合してペーパーマークシート方式での社内統一試験を実施していましたが、WEBを使ったデジタルかつリモート形式で年2回実施するように変更しました。
コロナウイルス感染対策として、集合しなくても学習できる学習コンテンツを作成。リモート面談する為の環境を整え、マニュアル等を作成し、教育を実施。
コロナ禍における集合を避け、全体集合した研修が実施できず、小グループ(2~3人)でのリモートによる営業所間のプレゼン及びロープレ研修を実施した。
コロナ前は、全て集合研修にて実施していたが、2020年4月以降は、集合参加とWEB参加者を分けて実施した。WEB参加者については意識的に指名して資料読みやコメントを求めるように意識した。
スカイプやZoomを用いてミーティングを行った。
テーマを与え、自己学習し学習内容をマネジャに提出。それを元にディスカッションを行い、ブラッシュアップしたものを、他MRとも情報共有し良い点、不足している点など意見を出し合うようにした。
デジタルで効率化できる研修を促進させていく。
テレワークが普及したことで、知識のインプットを個人学習・オンデマンド学習とし、スキルのアウトプットを集合やオンライン接続で行う形が定着しつつある。
トレーナーが各地の支店に赴き教育研修を実施していただが、WEBにて研修を実施した。倫理教育として、医療機関での実習や地域福祉・ボランティア活動への参加等を実施したいと考えていたが、断念した。
ビジネススキル向上のために、外部ベンダーのアーカイブトレーニングを契約した。
ほとんどリモートでの実施を余儀なくされた。
リアル集合教育が完全になくなり、eラーニングの導入により、基本的に継続教育はeラーニングで実施することとなった。リモート環境の整備により、リモート会議を使った集合教育を1回実施したが、リアル集合教育と比べ課題も出てきた(出席者名簿に記帳等)。
リアル面談からWeb面談への移行に伴いWebならではの情報提供の仕方などを自社スタッフと外部研修メーカを活用することで一般的な視点を加えて座学、実践練習としてロールプレーをZoomを活用しを行った。
リアル面談からWeb面談への移行に伴いWebならではの情報提供の仕方などを自社スタッフと外部研修メーカを活用することで一般的な視点を加えて座学、実践練習としてロールプレーをZoomを活用しを行った。
リモートおよび動画での研修実施
リモートで行う場合も、一方的に行うのではなく、問いかけ・質問の時間を十分にとることにより、できる限りインタラクティブな形式をとることに努めた。
リモートによる集合教育の実施
リモートワークの増加によって集合教育が困難になったため、リモート形式での教育を行った。MR毎に各自の目標を設定し、それを各自が到達できるように自己学習を行い、集合研修の場でそれらの習熟度をマネジャーが確認した。
リモート形式での実施となり、特に録画機能を活用した。
リモート形式での集合教育に切り替えた

リモート研修で実施した。個人学習に対応できるように、研修資料の開設を充実させた。社内テストをWeb形式に変更した。
リモート研修を行った。
リモート対応
リモート対応と共に印刷物(冊子や本)に関しては郵送にて対応しました。
リモート面談のためのテクノロジーの習得のためのマニュアル作成、研修などを行いました。各地、各医療機関により対応が異なるため、地域ごとの活動方針を立て、外勤ができない期間はロールプレイ研修などを集中的に実施しました。通常の集合研修もリモートにて実施し、足りない分はe-Learningなどで補っています。
圧倒的にWebへ移行した。ただし、OJT研修の実施に苦勞し、結局日報評価が多くなる傾向となった。
以前は各事業所へ出向き対面で教育を実施していたが、今年度はweb面談ツールを活用した生配信もしくは事前録画した動画の視聴により実施した。
以前までは集合形式にて継続研修を行ってきたが、2020年度はすべてWeb(LIVE)形式にて研修を行った。
移動時間が大幅に少なくなって空き時間が増えているため、自習できるようeラーニングのコンテンツを多く掲載した。
営業所での集合研修が難しい地域については、Zoom等を活用してオンラインでのロープレ等を実施した。また教育資料の解説ビデオを作成して共有サーバーに保管し個別視聴・学習を実施した。
影響はございません。
概ね支店単位の集合形式で実施していた。一部、出社制限があった営業所等においては、フルリモートで実施した。
活動自粛によりMRが在宅勤務が増加し、eラーニングで学習するコンテンツを増加させました。疾患知識を高める内容を主に行いました。社内資格の取得を促し、関連する知識の教育を入れました。オンライン面談のマナー・スキル研修を実施しています。
感染拡大に配慮して研修会の集合形式を中止し研修内容の収録動画配信形式に変更した。直近はLive配信およびオンデマンド形式を併用して研修効果を高める工夫をしている。
感染拡大を未然に防ぐため、教育研修は拠点事業所への集合を避け、自宅などから参加するweb方式の活用頻度を上げた
基本はzoomによるリモートで対応した。ただし長時間のリモート研修は難しく、その分エリア単位での学習研修機会を多く取る事で対応した。
基本的にteamsを活用し、リモートで研修を実施いたしました。
教育をオンラインに切り替えた。テストなどもインターネット上で受けられるようにした。
教育研修時間の確保が容易であったため、月1回の研修ではなく、ほぼ週1回以上の研修を実施した。研修コンテンツの準備が追いつかず、外部の研修資料を活用する必要があった。知識の研修だけでなく、スキル・実技の研修に時間を確保することが出来た。実技の研修については、リモート面談のスキル、メール記載のスキル等も研修に取り入れた。一方で、全員の研修ではない(一部訪問できているエリアもあったため)、研修時間カウントからは外れた研修もあった。
緊急事態宣言が出され、医療機関訪問による情報提供活動が困難な状況にあったため、その期間は過去研修資料の復習を自己学習で行ってもらい、週に2回の確認テストを実施した。
緊急事態宣言下で活動自粛により集合研修が出来なかった際には、全MR共通の書籍を購入し、疾患についての課題を実施して貰った。ネット環境が整ってからは、対面の研修に加え、オンラインでの研修交えて研修を実施した。
緊急事態宣言時はMRが在宅勤務となったため、通常の研修とは別に製品に関係する自習課題を準備して実施した。
継続教育に関しては、コロナ禍以前よりリモート形式で実施しており大きな影響はなかった。従来、集合形式で行っていた階層別研修などはリモート形式で実施した。一方的にならないようにグループワークやディスカッションなど、システムを活用して実施した。
継続教育はZoomを用いて疑似的にWEB上で集合させ教育を行った。また通常の継続教育とは別にリモート面談スキル向上のための研修を設計・実施した。一時的にコロナ禍の状況が落ち着いた際も、本社企画の研修に関しては概ねリモートでの開催が常態化することとなった。2021年度導入研修に関してもフルリモートで実施することとしたため、端末等の手配時期を大幅に前倒し対応を行った。
研修のコーディネーターに事前ミーティングを行い、当日Teamsにて営業部(orチーム)毎に研修を実施する。その時には本社のMR認定証所有者も全国の指定さんに営業部の研修に参加させる。
研修はオンラインでの実施。そのため、実施内容が録画できるので、不参加者は録画動画で自己学習ができるようになりました。また再度研修を振り返りたい人も自己学習ができるようになった。集合で実施していたアウトプット研修は、Teamsのリンクを複数つくり、グループワークを行うようにした。営業所によっては、従来の営業所内でのロールプレイだけでなく、普段は一緒にできない営業所とも合同開催するなど、新たな刺激を入れる工夫をしている。
研修担当者側の対応として、2020年の5月頃の初期は、研修する側もリモートトレーニングに不慣れとリモート下における研修デザインが不十分であり、研修担当者のITスキル強化とリモートトレーニングに関する研修受講し急ピッチで準備をした。またラーニングプラットフォームも同時に検討し、2020年後半には社内で新しい学習プラットフォームを運用した。MR側への対応として、「リモート面談」の壁に悩むMRが多く、リモート面談のITスキル・面談事例のシェア、相手の理解、リモート面談練習(ロープレ、説明会)など取り組んでいる。一方で倫理教育では医療従事者への配慮、コロナ禍での患者理解などグループワークなど取り組んでいる。
研修内容やMRの参加状況を考慮し、対面研修、リモート研修および両者のハイブリッド研修を研修内容、感染状況によってその都度方法を検討し実施した。リモート研修、ハイブリッド研修においては、アウトプット、ワーク(個人/集団)等の組み合わせにより、参加意識・理解度の向上に繋がるようにインストラクショナルデザインを工夫して実施した。特に、リモート研修においてはグループワークのファシリテーターを各グループに配属するなど手厚いサポートを実施した。
研修部門より3領域(プライマリー、イムノロジー、オンコロジー)の研修を実施。実施頻度はプライマリー、イムノロジーは毎月1日研修、オンコロジーは、隔月に1日研修を実施。実施方法は、全てリモートで実施し、各機能(チャット、Forms等)を活用し、参加者の双方向性をなるべく確保できるように工夫した。

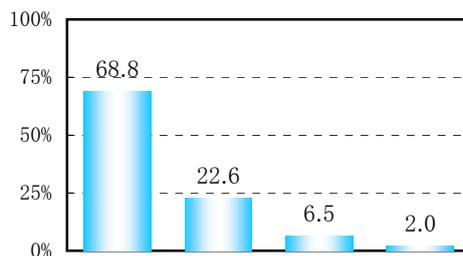
研修方法を、すべて、Face to Faceから、Online研修に切り替えた。E-learningでの研修実施、および、システムを利用した確認テストに対応した。
元々、弊社では研修動画を本社で撮影し営業所長の管理下のもと全員でビデオの視聴などの教育研修を実施していましたので、影響はあまりなかったと考えられます。ただし、コロナ禍ではzoom機能を活用した集合研修に切り替えた分お互い画面越しでのディスカッションになり、疑問点などの深掘をする機会が減っている部分はあると考えます。
原則、リモートにて教育研修を実施した。リモートの利点をいかしてチャットやブレイクアウトなどを用いながら全員参加型の研修を実行し、MR個々の課題を解決するためのトレーニングも個別対応にて実施している。
現状では、全てリモートにて実施している。
個々のMRに応じたアダプティブラーニングの具体化を課題とし、研修体制を大幅に見直した。具体的には学習の主体をMRにおくこととし、本部の役割を一律的な研修からMRが自ら学べる環境を整備することへシフトした。結果として、WEB、スマホ上で学習できる環境にシフトしたことにより、COVID-19環境下においても継続した学習を実施することに繋げることが出来、大きな問題は生じなかった。
個人学習を増やしたが、集合研修も重要なため、時期をずらし昨年同様2回を実施した。
効果的なオンライン面談やデジタル活用についての基本をe-Learningで配信した。(CSOなので具体的な製品に紐づく研修は派遣先に委託)
今までは年1回以上は集合教育として一堂に会したものを実施していたが、2020年度はWebによる文献の輪読で対応した。
今まで対面で実施していたすべての研修をオンライン化しました。知識確認テストやRP、プレゼン研修等は新たなシステムを導入し、オンラインで提出、評価できるようにしました。
在籍MRがゼロのため研修自体が未実施
自己学習の割合が増加した。集合教育は会場を増やして参加人数を分散させたり、講師はリモートでレクチャーを行い、感染予防を意識した研修を行った。
自己学習が具体的となり、個人間での学習格差が見られた。
自宅学習での知識の修得。
社内でのロールプレイングやプレゼンテーションの頻度を増やした
社内の自己学習ツールを使用し、毎月継続教育は実施した。(緊急事態宣言の影響化も大きく、集合研修は可能な限りの実施にとどめた)
集合教育が困難になった時期に於いては、ZOOM配信による方法を取り、質問・不明点等は、直接教育部門あるいは担当者に連絡いただくこととした。
集合教育においてはWeb会議システムを使用しました。また、これまで取り入れていなかった個人学習としてe-learningを活用しました。
集合教育においては各MRの自宅又は営業所にてWEB会議形式にて開催し、対面でなくとも双方向になるように研修を開催した。
集合教育の実施が難しいため、web講義や個人学習を実施し、確認テストやレポートを提出していただくことをメインにしました。
集合教育をリモートに変更した。また、事前に資料を配信し、各自で学習してから研修に参加するようにした。
集合形式からWeb提供形式に変更。当初はITリテラシーにバラツキがあったが、回数とともに改善が見られた。また前年度以上に動画コンテンツを増やし自己学習できる機会を増やした。
集合形式で実施していた研修を、オンライン研修に切り替えて実施した。個人学習をより充実させるためにeラーニング教材の内容見直しや教材数を増やした。
集合形式の教育研修から新型コロナウイルスの感染拡大でZoomの勉強会を中心に行っております。質疑応答は、個別に行うように指示しています。
集合研修ができないため、自己学習を中心に行い、個々に進行状況を確認しています。
集合研修からWeb研修に切り替えました。また、研修後の確認テストは、これまで紙媒体で問題を作成し、研修後にその場で配布・回収していましたが、Web研修にしてからはGoogleフォームで問題を作成し、回答を回収するようにしました。
集合研修からリモート研修へ変更した。
集合研修から個人学習への対応。WEB会議システムを利用した研修内容を企画立案。主な研修コンテンツについては、COVID-19以前よりWEB化を推進しており大きな変更なく実施。
集合研修がリモート研修になってしまったため、MR個々の理解度が十分に把握できなくなった。(事後テストで知識の確認はできるが、グループ討議などによる理解の深め方ができなくなり、個人差が拡大)そのため、このような質問をされたら、どのように応えるか?具体的な返答(言い回し)を回答させる形式の事後テストに切り替えた。返答結果を公開(個人差の気づき)。
集合研修が困難となったので、研修内容、研修時間を考慮してリモート研修に組み替えて対応しました。
集合研修が実施できなく Webを使ったリモート研修と Webでの個人学習を中心に対応しました。
集合研修が出来なかったため、ほとんどがリモートでの対応、小人数の集合研修となりました。
集合研修が難しい場合は、zoom会議を利用して研修した。成果確認テストは、開始時刻にメールにて配布し、研修者に提出してもらうことで、個人の理解度を確認した。
集合研修について感染予防のため、講師はオンラインシステムを使用し、知識解説及びファシリテーションを実施。参加者はその地域の感染状況、上司の指示に基づき、営業所もしくは自宅よりオンラインシステムを用いて参加することで対応しました。個人学習について音声解説動画資料の数を増やし、個人学習が可能な体制を構築しております。

集合研修に変わるリモート研修では、複数のオンライン会議システムを活用し、その時の条件や研修の目的によって最適な方法を選択し実施しております。特に、voting system (選択式、記述式) も取り入れたり、各地のMRがビデオ画像を通して発表するなど集合研修と変わらないレベルの刺激を生むように工夫しております。また、動画やPDFでの受講では、その資料への学びや感想の書き込みによるpeer learning、いいねボタンの活用、質問受付サイトの設定などを取り入れ、自己学習であっても学びが多いものになるよう工夫しております。そして、それらの受講状況を上司以上が履歴管理できるようにもなっており、必要に応じてリマインドも行っております。
集合研修の実施ができなかった月には自習用に書籍や資料を提供し、自己学習の徹底を図った。
集合研修は配信型のオンライン研修へと変化しました。どうしても一方通行となるため、なるべくインタラクティブに行えるよう、研修をBIDの手法を取り入れた構成で計画・実施するようになりました。
集合研修をとりやめて、ZOOM等を用いたWEB研修を実施した。実地研修は同行を必須とせず、ロープレ等でも可とした。
集合研修をほぼ全てEラーニングへと変更した。Eラーニングに変更できないものは、Web会議システムを用いて実施した。
集合研修を見直し、オンラインや小グループでの実施とした。
集合研修を実施することが困難であったため、社内のテレビ会議システムを利用して研修を行いました。その際にも質疑を受けられる環境を準備し、理解度を確保できるように努めました。
集合研修を実施できませんでしたので、PPTに音声録音し、配信する形で継続教育(製品知識・安全管理・倫理教育等)を実施しております。営業所のロールプレイング・プレゼンテーション研修(Web含む)を定期的実施し、スキルアップに努めています。
集合研修を取りやめ、Web会議システムを利用し、講義を実施。
集合研修開催が難しい状況にあったので、zoomを使ったライブ研修を実施した。また、ライブ研修の開催日時を増やして、様々な状況下に置かれている受講者に対して配慮した。
従来の対面での集合研修から、リモートでの集合研修に変更して実施。研修管理システムを用いた個人学習や確認テストを実施。個人学習でも理解が進むように、音声教材、動画教材を多く採用。
従来は教育研修担当者が各支店に出向き、対面にて研修を実施していたが、2020年度はすべてWeb(ZOOMなど)を活用した研修形式へ変更の上対応した。
従来は月1回全MRが本社に集合し研修を実施していたが、2020年度は原則すべてwebを用いた研修となった。Teamsを用いたが実施上の不都合は思ったより少なかった。当社としては集合研修を重視しているので、コロナが落ち着いたら元に戻す予定である。
従来は事前課題以外のほぼ全てを集合で行っていたが、コロナ禍で会議や研修は全てオンラインに切替わった。このため、動画視聴やeラーニング等による個人学習を積極的に取り入れ、集合(という名のオンライン研修)は「集合でしかできない」内容を中心に行うようにした。
従来は対面で行っていた研修を、すべてWebでの集合研修とした。
従来は毎月1回支店もしくは営業所単位にて集合形式による研修を実施していたが、コロナ後は動画視聴を中心とした内容に変更。可能な限り一斉視聴できるように各支店にて調整。
従来四半期毎に2日間の日程で研修を実施していたがコロナ以降はWebに切替え対応。
出社して顔を合わせる機会が減少のため集合的研修が制限されてしまったが、集合で実施できない場合には確認テスト等の充実を図り、研修成果の確認を行った。
出社はなるべく控えた基本直行直帰の営業活動だったため、必要な資料、資料での添削や電話対応で行った。
少人数のため集合教育を実施するのに問題はなかった。MRは医療機関への訪問を自粛していたため、時間は余っていた。今後はアウトプットの方法が重要になってくると思うので、リモート面談のスキルを身に付けさせたい。
新しいリモート学習管理システムの導入による、学習コンテンツ提供と学習履歴管理の実施。トレーナーに対するリモートトレーニングにおけるファシリテーションスキル研修実施。
新規参入した企業として、重点的に教育研修を実施するタイミングではほぼすべての会議がリモート形式になってしまったため、一方的な情報配信のみで終わってしまわないよう気をつけました。必ず各講義後には意見交換やテストを実施することでMRの意識や理解度を確認するよう心がけました。またアンケートは定期的実施し、MRのフィードバックを収集していました。
新型コロナウイルスの前は、月に1回以上営業所に集合して勉強会を行っていたが、2020年度はTeamsやZOOMを利用して、リモートで勉強会を行えるようにした。
人数が少ないため、集合形式で実施し、10名以上の場合はリモートで対応実施
人数が少ないためコロナ対策をしながら例年同様に集合教育は行いました。
製品基礎教育や製品継続教育は従来からeラーニングで行っていましたがそのまま継続し、対面で行っていた倫理教育(CSR研修含む)、PMS教育においてはTeamsを活用したeライブで実施しています。
全てWEBでの研修に移行し、e-learningを充実した。
全ての研修は、原則リモートで実施。
全ての研修をWebに変更致しました(Live配信)。社外講師研修のWeb配信(Live)、Web講演会の視聴を増加させました。全体研修で修得が難しい項目については、各グループ毎(小規模グループ)に研修時間を設定し、双方向での教育研修を実施しました。
全員でTeamsによる集合教育を行っている
全員集合形式のリモート学習では、実施しやすい反面、現実感を伝えられているかの不安を感じましたが、回数を増やすことで徐々に慣れてきたと思います。
全面的なリモートによる研修。特に支障なく、21年度以降も実施予定。
対面での研修はほぼゼロになり、Zoomで実施。

対面の研修全面中止とリモート研修への移行。リモート面談のデモ動画(mL)作成と提供。オンライン下でのロールプレイの実施。オールリモート環境下での参加を前提とした研修設計。ex.全員参加型の研修となるクイズ形式にするなどの工夫・ブレイクアウトセッション機能の活用。対面研修が出来ない場合を鑑み、同じ内容のe-learningも準備する。
対面研修からオンライン研修に変更。知識確認テストの方法変更。リモートエンゲージメント研修(スキル)の実施。
対面研修をすべてオンライン研修に切り替える事で対応。研修カリキュラムもすべてオンライン対応できるように再検討いたしました。
知識習得に関してはリアルとWebの両方を活用し、個人学習・集合学習を取り入れることで滞りなく実施できました。実地教育に関しては、リアルが難しい場合はリモートを通じての同行など実施可能な対応を取っていただけるようマネージャーに依頼しました。
知識習得研修はオンラインで実施。実務研修は営業日報による具体的面談内容を支店長、教育統括責任者、教育研修推進者でチェック、指導。
直接の集合教育が不可となったため、Web会議システムを用いた疑似集合教育を実施した。
直接の集合研修ができず、すべてオンラインでのリモート集合研修となった。補講の実施は、これまでの各営業所単位ではなく、全営業所合同でオンラインでできたため、レベルのそろった研修ができた。
東芝の「ジェネラリスト」ウェブを活用し疾病と治療の講義と確認テスト、メディカルエデュケーションのウェブにて講義と確認テスト、ZOOMでの支店別、営業所別、チーム別勉強会の実施。
当該前任者が不在で分からないが、研修はほぼオンラインで受講者は在宅にて完了した。
当社では、支店のMR1名を教育専従者として、継続教育のトレーナーを担当しています。毎月1回、教育専従者を集めて会議を行い、継続教育の資料の内容、伝達事項をレクチャーする機会を設けています。2020年度は教育専従者宛の会議の多くがリモートとなり、資料全体を説明することが難しくなりましたので、事前に資料をしっかりと確認させた上で、リモート会議でポイントを説明、質疑を行うという形で対応しました。
当社は、支店・営業所を持たないため、全MRは在宅勤務を採用して営業活動を行なっています。これまでは全国にいるMRを対象に毎月招集して集合研修を実施してきましたが、本年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、1度も集合研修を実施できませんでした。その代替として、Zoomを利用したWeb研修を毎月実施したり、課題付きの個人学習などを行ってきました。
導入教育を本社集合形式から一部の期間、自宅からのオンライン研修へ移行。継続教育は、緊急事態宣言下のMR訪問自粛要請期間中に、研修時間を多く確保できるようリスケジューリング。実施形式をZoomやTeamsを用いたオンライン研修や可能な範囲で個人学習に切り替えることで感染リスク回避を図った。また、変化するMR活動に伴い、オンライン面談研修、オンラインによるロープレ、プレゼン研修等、研修のコンテンツを見直した。
導入研修は感染リスクをなくすために完全WEB開催とした。継続研修及びその他研修についても原則WEBで実施した。
特に変わりなし。
年4回実施していた本社での全MR集合研修が出来ず、回数を2回に減らし、尚且つZOOMでの研修を行った。ブロックやエリアでの集合研修についても、集合出来ない地区も多く、eラーニングシステムのedenを活用した個人学習を主とした。
年に1度実施している集合研修について、オンラインでの開催へ切り替え実施した。
弊社では以前から駐在を体制をとっており、教育や研修はWebとe-learningだったので、特に対応の変化はありません。
弊社は営業所毎の集合対面研修を重要視してきたが、コロナ下においては、リモートで実施するケースが増えてきた。リモート実施の場合も対面研修と同じagendaで、クオリティを下げずに行うことを意識している。
弊社は感染対策としてオフィスを完全にクローズしているため、オンラインシステムを用いての研修を毎月、外部教育機関に依頼し実施いたしました。MRが感染媒体になってはいけないため、社内でMRの在り方やロールプレイなどで知識・スキルを向上させることに取り組みました。リモート面談での成功事例・失敗事例の共有を行う時間も取り入れ、社内のMRのレベル向上に努めました。
訪問ができない期間が長かったため、リモート体制を整え製品研修を多くした。
訪問規制も多く十分なMR活動が出来ない時間を活用し、webでの日頃困った案付であるとか、通常では話がなかなかできない質問等を聞き、今後の研修に組み入れる事案をひろいでした。
訪問規制等によりMR活動に制限があったことから、新型コロナウイルス感染症が収束後に活動できるように、自己学習時間や研修時間を増やし、MR一人一人がWEB会議システムの使い方にもなれるような研修内容に変更を行った。また、実地教育も困難であったため、「上司との同行研修」の代わりとして「上司同席でのプレゼンテーション・ロールプレイ」を行った。
殆どどの研修を集合型で計画し準備していたために、感染の終息を期待し、約半年ほど実施を遅らせた。その間にWebでの実施方法を検討した。Webでの実施にあたっては、集合型と学習効果に遜色の無いよう工夫をした。Web会議システムでのグループ討議等も取り入れた。想定外のアクシデントに備え、講師ならびに実務担当者は本社に集めて実施し、MRはWebで受講させた。
本社集合研修はWEB研修LIVE配信にて対応した。支店における集合研修では少人数で日時をずらし実施、またWEBも併用し研修を行った。
毎月、製品知識に関してライブでTV研修を実施していたが、コロナ禍ではオンデマンドの録画視聴に変更した。また、同行研修においては、従来、終日MRと一緒に医療機関を訪問するかたちで実施していたが、ピンポイントでの同行になっている。
毎月の継続研修は、eラーニングを主体で実施し、科目によっては、Web研修を実施した。集合形式では実施しなかった。
毎月の月例研修、年2回の全体集合研修ともにWeb開催となりロールプレイ・説明会練習ではブレイクアウトルームを活用し、都度録画をすることで実施内容の確認を行っています。
毎月実施している集合教育は基本的にオンラインの研修に変更した、研修内容もオンラインに合わせて実施。
密となる集合研修は原則行わず、WEBを利用した研修を実施した。
模擬のプレゼンテーションやロールプレイングをリモートで評価。リモートによる研修。

12. 「MR継続教育の進め方手続き」を活用していますか

全体では、「活用している」137社(68.8%)、「活用していない」45社(22.6%)、「MR継続教育の進め方手続き」がある事を知らない」13社(6.5%)の順となっている。



MR雇用規模別	企業数	活用している	活用していない	「MR継続教育の進め方手続き」がある事を知らない	無回答
全体	199 100.0	137 68.8	45 22.6	13 6.5	4 2.0
99名以下	112 100.0	78 69.6	20 17.9	10 8.9	4 3.6
100～299名	37 100.0	26 70.3	10 27.0	1 2.7	-
300～499名	10 100.0	4 40.0	5 50.0	1 10.0	-
500～999名	23 100.0	18 78.3	4 17.4	1 4.3	-
1,000名以上	17 100.0	11 64.7	6 35.3	-	-

13. 「MR継続教育の進め方手引き」で参考となった項目と具体的な活用例

参考となった項目	具体的な活用例
「MRのあるべき姿」をはじめ、手引きのフローに沿って自社のカリキュラムと比較している。	研修展開方法については、手引きに沿って個人学習などを取り入れている。
「教育資材の作成」の「学習者の注意を喚起する」項目	弊社内で、学習者の注意を喚起する仕組みを考え、MRとして出来る「医療関係者への貢献」の活動事例、また事例がない場合でも研修内容からTRが活用例を考え、研修内で提示し、学習者の研修へのモチベーションを高めています。
「第4章 研修方法の決定」2. 参加型研修の技法と留意点におけるグループディスカッションと症例検討の項目	継続教育においては、グループディスカッションを取り入れたアクティブラーニングを主体としたMR参加型の研修を実施することで知識・スキルの定着を図っている。また、医師の実体験をもとにした症例検討を行い、その時の医師・患者の立場に立った提案を行うためのトレーニングとしている
①MRのあるべき姿チェックシート②ロールプレイングチェックシートやプレゼンテーションチェックシート	①倫理教育のMR自身の振り返りとして活用。②スキルアップ研修時に活用
①第4章 研修方法の決定。②資料編 実地研修(同行指導)チェックシート。	①個人学習・集合教育・組み合わせ学習の事例を参考に、MRの教育に最も適したものを検討させて頂きました。②評価項目の文言を参考にSBOの設定を行いました。
2020年度回答「教育研修方針」の策定研修ゴール設定(学習目標の設定)技能研修の技法と留意点資料編 ロールプレイング関連、実施研修チェックシート 等	企画・立案時の参考資料として使用教育研修資料作成時の学習目標設定各種チェックシートを実務研修時に使用教育担当者への説明・参考資料として配布
3章 研修のゴール設定。4章 研修方法の決定 ①個人学習の留意点。	設定したゴール設定に応じた個人学習を実施する際、仕組みづくり・動機づけ、学習の手段ツールを参考に研修を設計した。
MRの模範的活動として参考とした。倫理教育の研修内容の参考とした。	同行研修チェックシートの作成
OJT研修の評価項目や評価基準	ロープレの進め方
P2 改善のプロセス P16 インストラクター・マネジャーの役割	MR認定センター様主催の教育デザインセミナーも受講しました。改善プロセスを参考に年間の研修計画を立案し実行しています。
P7 個人学習の留意点の「仕組み作り 動機づけ」および「学習の手段 ツール」	MR本人が自分の能力レベルに気付き、動機づけを行うために、個人教育の手段として、関連領域の医学会の講演や医学雑誌を教材とし、これらをテーマとして纏め、集合教育でプレゼンし、受講者の評価を受けることとした。
PMS研修の実例「副作用が発生したら！」	安全管理教育のロープレで参考にしている
コロナ禍でテレワークが中心となり、グループ学習の進め方が参考になった。	グループ毎にテーマを与え、その内容をグループ内で調査し、グループディスカッション後一つにまとめ他グループを含め質疑応答し資料として作成後、冊子にし配布した。その感想文も提出した。
チェックシート	OJTなどの社内チェックシート作成の参考にさせて頂いています
チェックシート	プレゼン・ロープレのチェックシート
チェックシート類	ロールプレイング、実地研修チェックシートをマネージャー同行時に使用しMRのスキルをチェックさせている
チェックシート類の活用。	ロールプレイング時のチェックシート使用。同行訪問時の実地研修チェックシート使用。
プレゼンテーション及びロールプレイング・シート	プレゼンテーション研修及びロールプレイング研修の際に、活用している。
ほぼ全項目	研修実施時には、研修のゴール等を資料冒頭に記載して紹介を行っている。
まだ全体を見た段階ですが、知識のインプットとアウトプット、医療関係者の反応、本社へのフィードバックなどのサイクルを回していくことが重要であるとあらためて感じました。	
まとめ	図表が理解しやすいので教育担当者は参考にし、手順を理解出来ました。
ロープレ、プレゼンのチェックシート	自社なりにアレンジして使用
ロールプレイ、プレゼンテーションチェックシート	アウトプットトレーニング実施時に活用
ロールプレイング、プレゼンテーション	チェックシートの活用
ロールプレイング・チェックシートプレゼンテーション・チェックシート	継続教育内でRP、プレゼンテーション時に使用

参考となった項目	具体的な活用例
ロールプレイング・実地研修チェックシート	技能教育
ロールプレイングチェックシート、プレゼンテーションチェックシート	現場での研修の際、評価基準の一つとして参考にしている
ロールプレイングチェックシート。倫理教育学習項目と到達目標。	
ロールプレイングのチェックシート	ロールプレイング研修で使用するチェック項目作成時に参考とした
ロールプレイングの運営など	フレームワークとして使用
ロールプレイングの進め方やロールプレイング・チェックシート	実際に実施しているチェックシートの内容で紹介されている項目を取り入れる
ロールプレイングの進め方ロールプレイングのチェックシート(2) 実地研修(同行指導)チェックシート	チェックシートを自社版にアレンジして使用
ロールプレイング計画表 進め方 チェックシート 継続教育研修計画表。他社具体例。	学習到達目標、特に行動目標設定に活用。研修内容に活用。
各種チェックシート	同行、ロープレチェックシート作成の参考。
各種チェックシート	導入研修、継続研修のチェックシート作成時に活用した
各種チェックシート、各種研修到達目標	実際のチェックシート作成と活用について大いに参考となった。到達目標も同様。
技能研修の技法と留意点	アウトプットに関連する研修コンテンツを作成するにあたり、留意事項の再確認などの参考として活用しています。
技能研修の技法と留意点	ロールプレイングやプレゼンテーションのチェックシートを参考にさせていただきました
技能研修の技法と留意点	ロールプレイング時に進め方やチェックシートを活用して評価した。
技能研修の技法と留意点	資料記載事項の共通認識を図った。
技能研修の技法と留意点	実際のアウトプット研修にてこの項目を参考にコメント出しを行いました。
技能研修の技法と留意点倫理研修の学習項目と到達目標PMS 研修の学習項目と到達目標プレゼンテーション・チェックシート	継続教育目標・成果確認設定の参考
教育研修の実務を把握するため、すべて内容を確認させていただいております。	
教育資料の作成	資料作成にあたり不十分なところは無いか確認するために使用
教育資料の作成、技能研修の技法等	新人研修、新管理職研修等で使用
継続教育研修計画書	これまで使用していた計画書より具体的な記載ができる為、こちらの書式に変更した。
継続教育全体のすすめ方を考えるにあたり、全般をみて活用しています。第4章「研修方法の決定」の各研修の目的と留意点については特に参考にしています。	教育研修制度改革に伴い、各学習項目のチェックシート、到達目標についてを、企業内のGIO、SBOを策定するにあたり活用しました。また、すべてのMRの実地研修、R&P、プレゼンテーションをMRの上長が評価することとなりましたので、上長と教育専従者(研修トレーナー)へ、第7章「研修の実施」のインストラクター、マネージャーの役割についてを案内し、役割を確認したうえで各研修を実施することとし、活用しています。
研修ゴールの設定、研修評価	GIOとSBO策定や、研修評価(KPI)策定時の参考にさせていただきました
研修のゴール設定(学習目標の設定)	継続教育計画の作成や目標を設定する際に参考にした。
研修のゴール設定(学習目標の設定)	2021年度教育研修計画のGIO・SBO設定
研修の学習項目と到達目標。	研修計画を検討する際に参考としました。
研修の設計を行う上で、全般を参照	GIO・SBO作成時
研修の目的と意義	研修コンテンツの到達目標を明確にすることで受講生の取組姿勢、学習意欲を高める
研修の目的と意義、教育資料の作成	研修を立案する際に、必ず確認するようにしています。先で触れたようにBIDの手法を取り入れておりますので、ガニエの9教授事象の項目に関しては何度も見返しています。
研修を企画運用するに当たり、研修計画・方法・作成等の項目を参考にしている。	研修関連部署以外での研修教材を作成いただく場合に、この手引き書を参考として作成依頼・修正を行なっている。
研修計画と内容の策定	特に若年層に対する営業研修構築

参考となった項目	具体的な活用例
研修計画書の作成	教育研修担当者に具体的な研修方法又評価など周知させ、研修を実施させた。
研修計画書の作成や添付の資料等	GIO、SBO、研修計画の立案や、ロープレチェックシートや同行チェックシートの作成に役だった
研修計画書の設定	計画をどのように立てていけばよいか毎年迷うところ。研修計画に必要なところを質問形式で記載してあるので、自分に問いかけながら作成すると作りやすかった
研修方法の決定	個人、集合の組み合わせ学習を実施するにあたって活用している。
研修方法の決定	集合研修のスケジュールや継続教育計画の作成時に活用
研修方法の決定、教育資料の作成、研修の実施	
研修方法の決定、評価の実施	研修方法の決定: MRの自己学習時間やWEB上での集合研修が増えたため、組み合わせ学習例を参考にした。評価の実施: 研修後のアンケート項目作成の際に参考にした。
研修目的について 各種チェックシート	GIO/SBO策提時
個人学習の留意点	当社では個人学習も多く、特にコロナ拡大の中でWebも多く、その際に留意する点が項目として分けられており、明確になり指導しやすい。
個人学習の留意点	
参加型研修の技法と留意点「グループディスカッション」	オンラインでの集合研修で得た知識等を、患者さんのお役に立てるような様に営業現場で活かしていくか、エリア単位のグループでディスカッションを組み入れた。
参加型研修技法について	参加型研修技法について、進め方、評価のポイント、改善点の洗い出しなど資料編も含めて活用
参考となった項目: 倫理研修の学習項目と到達目標に関して医療関係者との面談に必要な広義の意味での倫理観の目標設定に活用させていただいた。医学統計の基礎用語。	Web面談時の情報提供などで一方的な情報提供を行わない指標として使用する事で面談者へ有意義な時間と情報提供を行う工夫を行う参考資料とした。統計解析などの技量向上のためのツールとして活用した。
参考資料: ロールプレイング・チェックシート(1) プレゼンテーション・チェックシート	項目などを適宜変えて、導入教育の製品教育の中で行う、ロールプレイング(説明会形式、1対1面談形式)の評価フィードバック資料として活用している。
参考資料: 各種チェックシート	
資料編	あるべき姿チェックシート、製品研修の学習項目と到達目標を利用してMR個人で自己評価を行う。
資料編 チェックシート類	SBOの成果確認方法の参考とした
資料編、実地研修(同行指導)チェックシート	実務教育の各SBO成果確認ツールとして活用予定
資料編。学習目標の設定。	「資料編」のチェックシート等を参考に、当社の評価表を作成した。当社のGIO、SBOの参考にした。
資料編: 実地研修(同行指導)チェックシート	社内版の実地研修チェックシートを作成する際の参考にした。
資料編が特に参考となった。	PMS研修の事例については、参考の上ロールプレイを手引きに近い形で実施した。
資料編にある倫理教育、製品研修、PMS研修の学習項目。	上記項目を参考として兼務担当者への指示を具体化して、質を担保している。
資料編の各種チェックシート	チェックシートを見本にして、自社に必要なスキルを追加し、継続教育や同行の時に使用している。
自社MRのあるべき姿。ロールプレイング、プレゼンテーションのチェックシート。	ロールプレイング、プレゼンテーションのチェックシート改変して使用
自社MRのあるべき姿。研修のゴールの設定。	教育研修の立案に活用。研修した内容を実践で活用できたかフィードバック。
自社MRのあるべき姿・チェックシート	チェックシートの運用を開始した
自社MRのあるべき姿・チェックシート	チェックシートを基にOJTで活用できる「MR育成シート」を作成した。
自社MRのあるべき姿・チェックシート	チェックシートを用い、あるべき姿をチェックしていただいている。
自社MRのあるべき姿・チェックシート	営業担当マネジャーが同行などアウトプットを評価するために、具体的な評価ポイントが明確になった。

参考となった項目	具体的な活用例
自社MRのあるべき姿・チェックシート	継続教育対象者に配布し再度、自己確認を行っています。
自社MRのあるべき姿・チェックシート	毎月上長が同行訪問し、チェック
自社MRのあるべき姿・チェックシート 等	MR活動のチェック項目が記載されており、全体像をチェックする上で活用している。
自社MRのあるべき姿・チェックシート。各項の具体的事例。	チェックシートで、あるべき姿と自社MRに不足している部分が確認できた。
自社MRのあるべき姿・チェックシート。製品研修の学習項目と到達目標。	チェックシート形式になっており、実際の個々のMRの行動チェックに落とし込みにも利用したいと思います。
自社MRのあるべき姿チェックシート	チェックシートの項目をe-learning内で意識付けした
自社MRのあるべき姿チェックシート	チェックシートを利用し上司との同行研修時に使用
自社MRのあるべき姿策定	MR教育研修計画の策定時に活用
実施研修(同行指導)チェックシート	同行者にMRの評価をさせたところ好評であった。
実地研修(同行指導)チェックシート	当社で使用している「実地研修評価表」の改善のための参考にする。
実地研修(同行指導)チェックシート	
実地研修(同行指導)チェックシート 自社MRのあるべき姿・チェックシート 倫理研修の学習項目と到達目標	来年度の教育計画への反映
実地研修チェックシート・プレゼンテーションチェックシート	社内評価シートの原案として活用
新型コロナウイルス感染症の影響で、集合研修をできない状態が続きました。第4章の「個人学習の留意点」、資料編にある到達目標・チェックシートなどを参考にして、個人学習を計画しました。	第4章の「個人学習の留意点」を参考にして、課題付きの学習コンテンツ「新型コロナウイルスに関するQ&A」、「新型コロナウイルス感染症診療の手引き」などを作成して個人学習を実施しました。また、資料編にある到達目標・チェックシートなどを参考にして、来年度のGIO、SBOを設定しました。
製品研修の学習項目と到達目標 PMS研修の学習目標と到達目標	研修目標の策定
全て	自社で作成した計画とそれに基づく実施における網羅・充足度の確認
全般的に参考としている。	資料編のチェックリスト
第3章 研修のゴール設定	GIO、SBOを設定する上で、特にSBOを具体的なレベルで作成する際の参考になった。
第3章 研修のゴール設定 第4章 研修方法の決定	今回(2021年度)の目標設定時の参考にしました。
第3章 研修のゴール設定(学習目標の設定)。第4章 研修方法の決定。第5章 研修計画。第7章 研修の実施および資料編掲載。	第3章を参考に、一般目標(GIO)/到達目標(SBO)を作成。第4章を参考に、研修目標達成のために適した研修方法を選定。第5章を参考に、年間計画をたてた。第7章および資料編のチェックリストや到達目標を参考に、実務教育の成果確認方法(自社のチェックリスト)。
第3章 研修のゴール設定 資料編	2021年度からのチェックシート項目として自社用に改訂して活用することにした。
第4章 研修方法の決定	コロナ禍での研修実施の際に、研修方法を決定するにあたり個人学習と集合教育の利点・欠点などを押さえデザインできた。
第4章 研修方法の決定	研修後の反省会等で課題を抽出し、改善策を検討する際の参考情報として活用。
第4章 研修方法の決定。第5章 研修計画書の作成。	個人学習と集合研修を組み合わせ、効果的な研修を推進。個人学習では知識の習得、演習準備をメインに実施。集合研修(リモートでの研修含む)では、ロールプレイ、グループディスカッション、演習など個人学習ではできない内容を多く実施。研修目的、実施方法の明確化のため、研修計画書を策定し、研修担当者とプロダクトマネージャー、他部署(安全管理部門など)と共有。
第4章の研修方法の決定。表2 教育研修の形態。表3 個人学習と集合教育の利点・欠点。3. 技能研修の技法と留意点。	アウトプット実施時のロールプレイやプレゼンテーションの運営の際に活用した。
第5章 研修計画書の活用、資料編 特に「倫理研修の学習目標と到達目標」「プレゼンテーション・チェックシート」	倫理研修では資料編で書かれている項目の一つを1回のテーマとして取り上げ使用している。インストラクターが受講者に対して使用する説明資料は「プレゼンテーション・チェックシート」でチェックを入れることで流れのある説明ができるようになった。(トレーナーによるばらつきは減ったと思っている。)

参考となった項目	具体的な活用例
第5章研修計画書の作成第8章評価の実施	毎年の研修計画を立てる時に見返しながら作成しています。特に評価の実施に関しては、常に悩んでいます。
第6章 教育資材の作成	教育資材を作成した後にガニエの9教授事象をどれだけ満たしているか？常に確認している。
第6章 教育資材の作成について	作成者に対して、スライド(PPT)作成や講義内容のチェックリストを設け、作成者のスキル向上と受講者の理解度向上につながっている
第一章 総則 MR定義(資質、倫理)	
統計の基礎	導入教育時に活用
同行シート	当社版のシート作成時に参照した。
同行チェックシート	特に新人の基本教育時
同行教育、技能教育	チェックシート例を参考にし、自社独自のチェックシートを作成し活用している。
導入教育、継続教育発信の参考にしている。	
導入教育と継続教育のGIO・SBO設定や基本方針策定の際には、全般的に参考とさせて頂いており、特に「自社MRのあるべき姿・チェックシート」を活用させて頂いております。	問題抽出から課題解決までの行動変容を促すカリキュラム立案・作成において活用させて頂きました。
問題解決思考で、アクションの立て方までまとまっており、大変勉強になりました。また、求められる対応力やそのレベル、具体的にどのような資材を使用すべきかなどもあり、大変参考になりました。	各研修方法の準備や実施方法を拝読し、改善点がないかを確認することができました。継続教育担当者会議にて本手引きの考え方に基づき議論を進め、新たに取り入れる研修項目を検討しました。継続教育の関連部門(研修部・学術部など)に対し、手引きに記載の事項をあげながら協力要請をいたし、以前よりスムーズに受託頂きました。
倫理研修、製品研修、PMS研修の学習項目と到達目標について。	到達レベルを明確化することでMR各自に何が足りないかを考えさせた。
倫理研修、製品研修、PMS研修の学習目標と到達目標	継続教育計画の作成
倫理研修の学習項目と到達目標	日々のMR活動の中でPV調査時の対応方法を調査票記載内容の他、疾患、他処方薬剤の情報から出来るだけ多くの情報集収をする(但しMRの倫理に照らし合わせた範囲内)。
倫理研修の学習項目と到達目標に関して医療関係者との面談に必要な広義の意味での倫理観の目標設定に活用させていただいた。医学統計の基礎用語。	Web面談時の情報提供などで一方的な情報提供を行わない指標として使用する事で面談者へ有意義な時間と情報提供を行う工夫を行う参考資料とした。統計解析などの技量向上のためのツールとして活用した。
倫理研修の実施上の留意点と具体的事例	倫理研修の計画立案に参考としている。
	MR行動の評価軸設定

14. 「MR継続教育の進め方手引き」を活用していない理由

2020年度は自社オリジナルで実施可能な事項を検討、実施しました。2021年度は「手引き」の資料を詳細に検討させていただいている段階であり、具体的な活用のアクションについては「MR教育の抜本改革」に合わせて2021年度に計画していました。
2021年3月まで前任(退職)者が管理していたが、活用していたかどうか分からないというのが正直なところです。4月より着任しましたので活用していく所存です。
2021年度以降、活用する予定である。
CSO企業のため、基本的に継続教育は派遣先に委託している。自社で実施している教育は、毎年自社の教育方針、各プロジェクトの状況に応じたテーマを設定している。
これまで全員同じカリキュラムで実施可能な研修になるよう全国ひとつの集合研修を実施しているため、要求されているレベルが高く、担当も対応しきれなかったため、活用できなかった。
たいへん参考になりますが、継続研修に従事する人員が少ないため手引きに従った進め方をすることが難しい現状です。大枠では、準備していると考えています。
ほぼ使用していないが、本年度より学習ポータルを有効利用して行きます。
活用するためには、人的時間的確保が難しかったため。
活用までできていない
企業理念hhc&コンプライアンスを主眼に研修体系を構築しMRの資質向上ができています。研修実施部門にMR継続教育の進め方手引きを紹介したことが無く存在を知らない。
基本的に、クライアントの継続教育を受講しているため但し、2021年度からは自社での研修設計のため、参考としています
既に取り組んでいる事項も多いため。
既に手引き書に準じた進め方で研修を実施しているから。
教育研修担当者に手引きを使いこなす技量がない。
教育研修担当者は、教育研修経験年数も長く、手引きに記載されている内容についてはすでに理解できている為。
業務が多忙であらたな継続教育の進め方を検討する余裕がないため。
掲載そのものを知らなかった。
研修計画時に参考にしてはいるがそのまま活用はしていない。
現在の研修環境では活用しきれないため、研修内容等の見直しを進めている。
現状、自社MRがいないため。
今後、自社の実情に合わせて活用していく予定
今年度は活用させていただきます
在籍MRがいないため
昨年度は、すでにMR継続教育の進め方について、手引きで学んだ流れを教育スケジュールに落とし込んで実施していたため、活用しておりませんでした(弊社の継続教育開始時には中身を拝見し、手引きに則った形で研修内容を組ませていただきました)。
参考にさせていただき、自社のトレーニングプランと併せる形で活用しております。
参考にさせていただきながら、従来から社内でも培ってきた教育方法をより良いものへと継続更新している
参考書として引用などすることはあるが、他の研修・学習スキルに関する資料をベースに研修部内で共通のインストラクショナルデザインで実施しているため。
自社で進め方についての経験があるため、特段活用といえるほど活用していない。
社内の仕組みづくりの途中であるため。今後、参考にして進める予定。
社内体制に適応しにくいから
手が回っていなかったが今後活用してみたい
手引きが出される以前から、同様の考え方に沿って継続教育を実施してきた
前任のMR教育担当者が使用していなかったため。
担当交代のため今後活用予定
当時の教育研修推進者からヒアリングしたが、理由までは確認できなかった。
同行訪問チェックシート、ロールプレイング、プレゼンテーションのチェックシートを今年度活用する予定。
独自に教育内容を検討しているため。
必要に応じて
弊社はグローバル企業であり、教育プログラムや研修方法は海外のSOPに沿っている。
弊社作成のSOPがあるため、活用していないが、今後は「同行指導チェックリスト」を上司同行時確認の参考として提供することを検討している。
本年度は個人学習が主となった為
目新しい情報はないため。すでに実施しているという意味では活用しています。