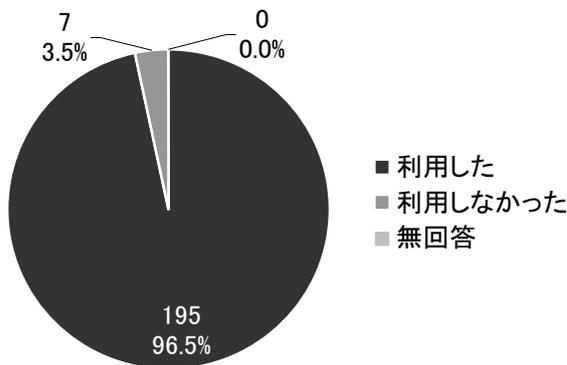


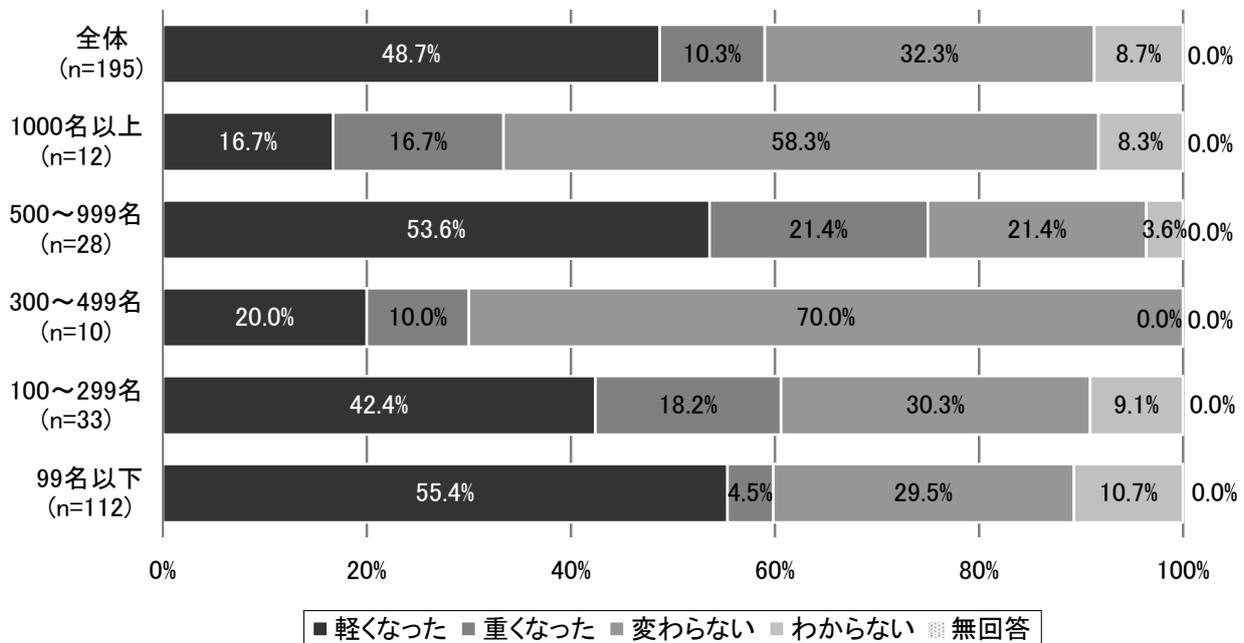
1. 基礎教育について

1) MR学習ポータルでの基礎教育年次ドリルの利用状況と教育研修担当者の負担の変化



基礎教育年次ドリルを利用した企業は195社に上り、その教育研修担当者の負担がどのように変化したかを尋ねたところ、多くが「軽くなった」と評価した。

教育研修担当者の負担の変化

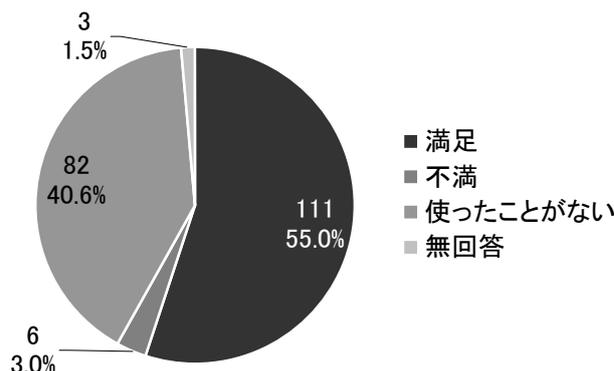


MR雇用規模別では、300～499名と1000名以上のセグメントで「変わらない」が際立って多かった。理由は調査していないが、「軽くなった」の理由は、認定制度改定により基礎教育をMR個人の実施責任としたことが推察された。一方、「変わらない」の理由は、組織ニーズが原因となり研修部門がこれまでに行ってきた継続教育の管理・実施の体制を、急に変更することができなかったのではないかと推察された。

2) MR学習ポータルの使いやすさ

	合計	使いやすい	使いにくい	わからない	無回答
受講者用	202	102	42	55	3
	100.0%	50.5%	20.8%	27.2%	1.5%
管理者用	202	120	52	27	3
	100.0%	59.4%	25.7%	13.4%	1.5%

3) MR学習ポータルサポートセンターの対応への満足度



4) MR学習ポータルへの意見

「基礎教育は個人の責任」としながらも、営業所長からの問い合わせも多く、管理者として個別に進捗度合を確認しなければならなかった。制度の浸透、運用面で大きな課題があった。

<管理者画面>以下の機能があれば大変助かります。・対象者の名前を漢字にて表示する・受講者別受講状況画面でMR資格の有効年月を表示する<MR学習ポータル>・各章を分ける等して、問題数を少なく設定していただくと有難いです(仕事の合間にドリルを実施する人にとって、その方が実施しやすいため)・年次ドリルや更新時確認ドリルの開始が毎年8月からですが、4月頃から開始できるようにしていただきたいです。理由は休職者やその予定者への対応に苦慮しているためです。(例えば、9月に出産を予定している者の更新時確認ドリル受講期限は1月末ですので、出産前後の心身ともに大変な時期に受けてもらうのは会社としてかなり対応が難しいです。復帰後に5択540問を選択することもできますが、その選択をした場合、育児をしながら働く女性の業務量がかなり増えてしまい、会社としての対応が難しく感じます。)

<受講者>●MR認定資格者が必要な基礎知識の維持のために、セルフで学習できる環境が整備されたことは高く評価している。●接続が不安定な点を改善が必要。・特に各種申請のメ切該当月の月末にシステムダウンが頻発する現象は無くして欲しい。●新年度の各ドリルの配信タイミングは8月であるが、新年度開始に合わせた4月配信に調整できないものか。(追補の配信タイミングが関係する問題だと思いますが)●テキストの追補が自動でアップデートされるのは便利。アップデートのタイミングを早めて欲しい。・紙版MRテキストの追補は例年6月発行で、MR学習ポータルへの反映は8月となっているが、新入社員研修開始のタイミングに合わせた4月アップデートを希望します。●MRテキストは、一般に流通している電子書籍のようにオフラインでも使用できるようにして欲しい。<管理者>●認定証更新期限メ切該当月の「写真登録」機能が不安定で承認できない現象が度々生じたため、システムの安定稼働をお願いします。

1年間を通じて少し慣れてきていると思われます。

1年目は初めて使用することもあり、実施状況の進捗確認などの問い合わせがMRからありましたが、大きな問題等無く実施できたため、2年目となる今年はよりスムーズに実施できるものと考えています。

ID入力の際、ユーザID、ログインIDの両方のワードが使用されています。用語の統一をお願いします。

MROに登録している管理番号等がMR学習ポータルで出力するデータにはないため、不便を感じている。

MRテキストが読みにくく感じます。動作性が悪いのでもう少しユーザーフレンドリーになるといいなと感じています。受講者の受講率などのチェックをするのに学習ポータルに入っている情報が少なすぎるため、とても時間がかかります。せめて、漢字氏名、メールアドレスくらいは表示されるとありがたいです。MROと学習ポータルそれぞれでやる作業があるので、どちらかに統一してもらえるとミスの回避と業務の効率化につながると感じます。

MRテキストの閲覧方法を改善してほしい。しおり機能など、自分が見たいページへスムーズに移動できるような機能をつけてもらいたい。メモやマーカー機能もあるとよい。

MRテキストをもっと見やすくしてほしい。索引があれば使いやすい。

MRテキスト冊子と同じ表示形式にすればより見やすいと思います。

MRテキスト電子版について、テキストと図・表を同時に閲覧できるようにしてほしいです。管理者機能について、特定の対象者(基礎教育年次ドリルの進捗率〇%以下、など)へインフォメーションを配信できる機能があると良いです。

MRテキスト電子版について、メモ機能や索引(または検索)機能を追加頂けると受講者の利便性が高まります。

MRという職能を少しずつでも毎年高めるといことは大変だと思います。よりよい内容のものをさらに期待します。

MRの資格維持に当たり、ユーザー管理内の「ポータル利用対象外」の意味を教えてください。MR学習ポータルに登録したのち、当該の箇所を確認すると、「ポータル利用者」「ポータル利用対象外」に登録者が自動的に振り分けられておりました。そのため、どのような対象者が「ポータル利用対象外」に振り分けられるのか、振り分けられた場合どのような対処を行えば、「ポータル利用者」になるのか、「ポータル利用対象外」だと、何か不利益が生じるのかを知りたいと思っております。

MRの上長にもMR学習ポータル(管理者用)の閲覧権限が付与できると良いと思います。

MRポータル申し込み時にExcelCSVによる一括登録ができるようにシステム改善いただきたい。8月システム開始時に申込者への一括アナウンス配信をいただきたい。

MR学習ポータル(管理者用)でも、MR研修テキストが見れるようにしてほしい。

MR学習ポータル(受講者用)については、目次やページ数などを付け加えていただければ、使いやすくなると思います。MR学習ポータルの専用窓口から入るのではなく、MR認定センターの窓口から入れるように、窓口の1本化をお願いしたいと思います。

MR学習ポータルについて基礎教育年次ドリルを受ける際に、電子版のMRテキストを見ながらドリルを解けるようにして頂きたい。

MR学習ポータルの管理者において、インフォメーションが更新された際、管理者の登録アドレス宛に通知が来るように設定していただけますと幸いです。

MR学習ポータルの内容と継続教育の内容をリンクさせているので、事前にMRがテキストの内容を学習できることは効果的だと思います。管理者側の意見としましては、学習の進捗を確認する際、受講者の氏名がカタカナでしか検索できないようなので、漢字での標記も可能としていただけると助かります。また、基礎ドリルを実施できる期間をもう少し早めて頂きたいとお願い致します。

MR学習ポータルへ登録する際に保存ボタンを付けて欲しい。確定すればすべて請求されるように感じてしまうため。(請求されないとわかっていますが)

MR自身がすべての科目に合格した際に、基礎教育が修了した表示をしていただけると助かります。

サブメールアドレスが登録できるようになったため、会社PCだけでなく個人所有のPCで実施できるのは大変便利になりました。

テキストの見やすさ、途中頁からの再開等が出来ない点で、不便さの声が一部ありました。

テキストの図表が展開しないと見ることができない、また書き込み機能がないので使いやすく修正していただけると助かります。

テキストの図表が別リンクになっているのが扱いにくい。登録解除を依頼する企業が探しにくい(検索か並び順に五十音順などのルールを適用して欲しい)。センターからの請求書に対して、誰が対象となっているのか記載がない(こちらで突き合わせているが時々数が合わない)。経理からの記載指示があり、対象者氏名を付記して欲しい。

テキストを読み進める際に、目次から直接飛べるようにしてほしい。目次をもう少し詳細に記載し、目次からリンクでページ内の該当箇所に飛べるようにしてほしい。テキストを開く際に、新しいタブで開く設定が選べるようにしてほしい。

とても使いやすいサイトだと思います。もしミスがあった場合でも当面の間は救済措置があると有難いです。

ドリルから、電子版テキストの該当箇所へリンクで飛べるようにしていただければより使いやすいです。

ドリルで間違った問題をテキストで見直す時にワンクリックでテキストの該当ページに繋がると受講者の利便性が上がると思います。

ドリルの期限が近付いたら、システムからリマインドがされると大変ありがたいです。更新時ドリルを終えた後の写真登録の画面が見つけやすいと良いと感じます。デジタルのテキストは、紙ベースのものと比較すると絵や写真が少ないと感じましたので、もう少し、多くしてもらえると理解が深まると思います。

ドリルはMRテキストの振り返りをいつでもどこでも学習は進められるが、問題数はやや多く感じた。システム面としてはMR学習ポータル管理画面とMROの連動を検討してほしい。

ドリルを受講しながらテキストを見やすくしてほしい。

ドリル回答時、不正解時に参照すべきテキストの場所が示されますが、ドリルを開いたままでテキストを参照可能になる(ドリルとテキストを同時に閲覧できる)と、より使いやすいという意見がありました。

ドリル未受講者や締め切り近くなった際に受講を促す際に、受講者へ直接システムからメール等で連絡できるようにしてほしい。エリア長(課長もしくは所属長)が部下の進捗状況を確認できるような権限付与が出来るようにしてほしい。

ファイルがコマ切れになっているので目的の情報を見つけにくい

ポータルの管理を全てMROで実施できればありがたいです。

医療関係のトピックスや参考書的な情報もポータルからみれるようになれば良いと思った

運営開始以降、システムを改善対応を実施いただきありがとうございます。MR学習ポータル新規追加者への対応について、運営開始時と同様に企業によるメールアドレス等の一括登録に対応してほしいです。今後もより良いシステムにする為に改善をお願いします。

回答解説でテキストの出題箇所と解説を詳しくしてほしい。

開始当初、更新時確認ドリルの対象者を抜粋して選択することが出来ず、操作に手間を感じていたが、途中で改善されたことによって、集計がスムーズになった。

学習ポータルでの学習コンテンツを充実して欲しいです(基礎教育だけでなく、倫理教育や安全管理教育を含む)。MRテキストに検索機能をつけて欲しいです。それも、表示ページだけでなく全ページから検索ができるが良いです。図表は文章を読みながら見たいので、別ウインドウではなく文章中に表示されている方が見やすいと思います。ドリルの進捗率が100%になっても最終得点が270点未満となる者がいるのはなぜでしょうか。誤りであれば今後修正して欲しいです。

学習ポータルで学習する際、図や表をクリックすると元の文字画面が見れない仕組みだと思えます。図や表を見ながら文字を読んで理解を深めたいと思うので改善をお願い致します。

学習ポータルの解説がシンプルすぎるので、問題の復習箇所がMRテキストのどのページ、どの段落などまで示していただけると復習しやすくなる。学習ポータルに疾患学習以外に面談スキルやビジネススキルなども学べるコンテンツがあるとよりよくなるのではないのでしょうか。

学習ポータルの機能、仕様改善を求めます。【受講者】①図はクリックしないと見れないので文章と照らし合わせる事ができない。②文章行間が狭く、非常に読みにくい。紙テキストと同じ形式にしてほしい。③メモ機能など、自分なりの理解を書き込める仕様にしてほしい。【管理者】①部門管理画面の受講状況や写真の確認画面で、列幅を自由に変更できるようにする(氏名が見切れて大変見づらい)。②漢字氏名の並列表示。③管理者画面上で氏名順に並び替える機能の追加。④閲覧権限を限定し、受講状況のみ閲覧できる管理者を複数名追加できるようにする。

学習ポータルの進捗度により、MR認定センターより勧告メールを配信いただくことは可能でしょうか。

学習ポータル登録のメールアドレスの登録状況の確認と変更作業を管理者側で行えるようにしていただきたい。中途入社が多いため、入社者からの問い合わせが増え、業務が増えている。

学習資料のダウンロードができるとよいと思いました。管理者用で見たいデータを検索するためにコツが必要だと感じました。

活用するにはご支援の程どうぞよろしくお願いいたします。

管理画面において、ユーザー1名ずつすべての受講状況を一つの画面上で確認できるようにしてほしいです。(ひとつの教科の受講状況を全員分見られるのは別で、個人が何をどこまで進めているのかを確認したいとき用)

管理者から個別への連絡メールができるようにして頂ければより使いやすいかと思えます。例)未受講者のみ連絡配信等

管理者が各MRの履修状況がわかりましたら助かります。

管理者に今年度の更新者の中で更新時確認ドリルが540問となる人の一覧が出力できるようにしてほしい。更新時確認ドリル完了者で写真未申請者の一覧が出力出来るようにしてほしい。全員の写真申請を待って、企業申請を行ったため、認定証の有効期限が切れている期間が生じてしまい、MRからクレームがあった。

管理者用にMRテキストを追加していただきたいです。

基礎ドリル・更新時確認ドリルの実施期間を4～7月の間も実施できるようにしてほしい。

基礎ドリル270問、更新時確認ドリルで1年でも未了の年があった場合の540問は問題数としては多すぎると思います。進捗状況の管理はとても簡単でデータを取りやすいです。

基礎ドリルが搭載される時期が毎年8月～とご案内頂いているかと存じますが、搭載時期をもう少し早めて頂ければ余裕を持って取り組むことができると考えております。ご検討いただけますと幸いです。学習ポータルに進捗が芳しくない対象者に対して、実施を促して頂くようなリマインドメールが自動的に送られるようなシステムがあれば有難いです。

基礎ドリルは8月から開始ではなく、もう少し早くから始めたい

基礎教育についての時間を実務教育に回せるので、助かっています。

基礎教育年次ドリル、更新時確認ドリルの配信を前倒しで実施できるようにしてほしい。特に更新時確認ドリルは期間が短いため、更新漏れのリスクが高く、受講者に負担がかかっている。基礎教育年次ドリルの解答に誤りがあったため、実施者から問い合わせを受けるケースがあった。間違えがないように精査をお願いしたい。

基礎教育年次ドリル、更新時確認ドリルの未完了者のみ(あるいは一定の進捗率以下のもの)にリマインドメールを送信する機能があれば、より使いやすと思います。

基礎教育年次ドリルを回答している時など、MRテキストの閲覧が使いにくいと感じている。今後は、テキスト閲覧を改善していく方向であることを伺っているが、ダウンロードして自己学習できないのが残念である。

基礎教育年次ドリル解答後に誤答箇所を自己学習する際、MRテキストのどこに設問該当箇所が記載されているかについての説明がわかりづらい。

検索キーA,B,Cの使い方がわからないので、使えていない。

検索しやすくなるよう、登録者の情報をもっと反映出来るようになるのと助かります。MRがマイページで自分の教育履歴を確認する画面の表示が、誤解を生むケースが多いため、表示の仕方の変更をご検討頂けると助かります。具体例:学習履歴の×は「不合格」であるため、教育履歴の×「未修了」を「未完了」と誤解する。未完了であること、×と記載されていることが不安になり、管理者での問合せをするケースが多く発生しました。

検索ボタンを押下した後、何も表示がされず一定時間が経ってから結果が出てくるので、正常に動いているか不安になります。砂時計やグルグルマーク(進捗インジケター)などがあると助かります。写真管理でNGの際のコメント欄が文字制限があると思うのですが、制限を超えても記入できてしまうので気づかずに記入し、NGを出されたMRには途中で途切れたコメントが届いてしまいます。受講者別受講状況の検索結果画面で、氏名(ユーザID)欄が短く端折られてしまうので、フルで表示して欲しいです。「開始予定日」「終了予定日」は必要でしょうか?表示切替すると今度は進捗率がスクロールしないと見えないので、使い難いです。更新時ドリル、年次ドリルの未修了・未受講者にリマインドのメールを送る機能があると助かります。

現在、見直しをされているとは伺っていますが電子テキストが使いにくいです。PDFのように追記やメモのできる機能や、グラフや図が紙テキストと同様に閲覧できるようになるとより良いと感じています。

現在の感想【テキストに関して】最新版が掲載されており、補完等の修正作業が必要ないのはプラス面。索引がなく、目的のことを調べるのに時間を要する。マーカーや書き込みができず、導入教育時には不向き。【管理者として】基礎教育年次ドリルなどの未実施者のみを対象にリマインドメールを送れないのは不便。更新時の写真登録で注意点があるのであれば、写真登録ページへの掲載をお願いしたい。

現場より、MRテキストが見にくく使いにくいとの意見が多かった。また、テスト問題の解答はあったほうが良いとの意見も多かった。

現状特にありませんが、引き続きご支援のほど宜しくお願い致します。

更新時確認ドリルの出題数について、未修了年度がある場合は、未修了の年数に関わらず540問ですが、以前の補完教育のように、未修了年数に応じて、出題数を変えた方が良いでしょう。(1年でも未修了がある場合は、それ以降の基礎教育年次ドリルへ取り組むモチベーションの低下につながりかねないため。)

産休などで1年間休職した場合に基礎教育ドリルを1年欠年した場合に更新時学習ドリルが540問となりますが、休職から復帰後に540問は多いと考えます。1年あたり270問と考えると欠格1年では+270問が妥当ではないでしょうか(2年以上で540問など)。更新時の写真を受講者がアップロードした際に、実務者が確認するとプレビュー画面で頭が切れていることが多くありました。アップロード時の本人のプレビューでは切れていないため本人にはわからないことが多いようです。頭が切れているとこちらでも不可と判断しますが、こちらのプレビューは承認した後にのみ認定証になった状態でのプレビューが確認でき、承認する前の時点では認定証になった状態のプレビューが出来ません。こちらのプレビュー画面と受講者のプレビュー画面を統一するか、認定証になった状態を承認前でも確認できるようにしていただけますと幸いです。

産休中の社員の場合、社内アドレスが停止になる。アドレスの変更をする際、環境設定のメールアドレスを変更するが、パスワードを忘れた場合、パスワードを忘れた方へで再設定することになるが、登録が社内アドレスになり、停止中のアドレスに再設定メールが送信されることになる。センターコードor認定証番号と氏名だけでメールアドレス変更できるようにしてほしい。

使用者によって意見が分かれるので様子を見ています

時につながりが悪い時があり、同じ項目を5~6回もテストした履歴になってしまいました。仕方ないとも思いますが、サーバーがさらに安定すると思います。

自社のMR学習ポータル利用者や一部利用者へのメール送信機能の追加があると管理者としては業務軽減となります

受講しているMRからの特段の質問なども寄せられていないことから、現状で利用者に分かりやすいページとなっていると考えております。次年度の開始時期等のスケジュールに関しての情報を掲載いただきたい。

受講者管理の部門管理の受講者別受講状況を選択する際に、対象クラスを選択せずに、氏名もしくはユーザーIDの検索でユーザーを検索できるようになれば幸いです。

受講者用、管理者用ともに見やすい

受講状況を検索する際、全画面表示にしても名前・センターコードが途中までしか表示されず見づらく感じます。MR学習ポータル開始時は更新時確認ドリルの受講状況に全社員の氏名が表示されておりましたが、年度の途中から24問・540問各対象者のみ検索できる様システム改修頂いた為使いやすさが向上したと感じます。社員数が多い為、更新時の写真承認作業の負担が大きいです。MR認定証は個人の責任の下の管理であると位置づけされた中で、今後写真承認は本当に企業担当者がすべきなのかご検討頂きたく存じます。

充実した検索機能、さらには実施者へのアラート機能などあれば更に良いものとなると考えます。

初期段階ではポータルに不明な点が多く回答に満足できない点が見られましたが、後半システム改修があり分かりやすくなりましたので”満足”と回答いたしました。ポータルでの学習情報がMROと連携できればよりよくなると思いますので、ご検討よろしく願います

少し細かい、層別のデータ出力ができるとありがたいです。(やり方を知らないだけかもしれませんが。すみません。)

設問内容が不適切と思われるものがあるため、非常に時間がかかった分野があったように思う

全製薬会社のMRが、WEBで繋がっている仕組みはすごいと思う。

丁寧にサポート頂き、感謝しています。

電子テキストに検索機能を設けてほしい(確認したい事項が何処に載っているの分からない)。管理者用ポータル「受講者別受講状況」が使いづらい(「対象クラス」と「対象教科」の違いなど、絞り込みメニューの特徴が分からない)。ポータル管理者が認定を持っていないため受講者用ポータルの仕様が分からず、トラブルの対処について質問されても回答に苦慮する。

電子テキスト上にマーカーが引けない。

電子版MRテキストが見にくい(扱いにくい)ので、見やすく(扱いやすく)してほしい。

電子版はアップデートしてもらえるので紙の媒体のような貼り換えの手間はないが、紙の頁と電子版の記載内容をおおよそでよいので、同じ頁感でまとめていただけると学習しやすい。

当初、不便だと感じた部分も途中で改善されて、良かったです。

年次ドリルの未受講状況が各自の画面に自動的に表示されると啓蒙に繋がります。

年次ドリルは本来毎年実施すべきものであるが、更新要件になっていないため(更新時確認ドリル540問対応で更新可能)、年次ドリルは特別な事情のある者以外は必修ということを明記してほしい。年次ドリルを疎かにして更新時確認ドリルを540問やればよいという安易な発想の人が出かねないため。

複数選択をしなければいけない問題の設問に、複数回答するように記載されていない問題があるのでその旨設問に記載していただきたい。

弊社は廃業に伴い、MR個々に資格継続学習を委ねるため、MR学習ポータルシステムは極めて有用性が高く今後とも継続運営していただきたいと考える。

未受講者を選択して、リマインドメールが送信できるシステムを頂けると幸いです。

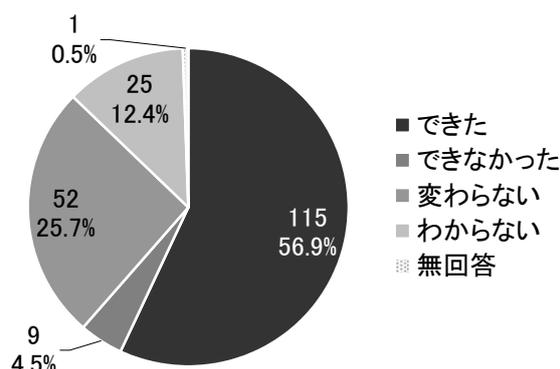
名前(カナ順)、ユーザID(センターコード)以外に、MROの企業管理コードのような欄があると、自社の実情(部署等)で並べ替えができる。

問題を回答した際にMRテキストの該当ページを閲覧できるようにすれば学習効果は高まると思います。

問題解答時、電子版教材も同時に閲覧できるようになればよい

2. 実務教育について

1) SBOを設定した3科目の教育研修について、従来と比較して充実できたか



従来に比べ充実できたと自己評価した企業が半数を超え、コロナ禍にありながら様々な工夫を行い、MRの資質向上に向けた教育研修が行われたことがうかがえた。

一方で、少数ながら充実することはできなかったと自己評価した企業が存在した。

それぞれの理由について実際に記入された内容を以下に示す。

2) 「充実できた」の理由

2021年度をきっかけに研修制度の見直しができ、2022年度実施に向け、よりレベルアップした内容の研修を予定しております。

3科目において詳細な目標を設定することで、具体的な評価方法を定めて測定し、重点的に取り組むことができたと感じたから。

3科目の中で「技能教育」を充実させることができた。他の2科目については大きな変化はなし。継続教育の基本的な仕組みをインプットからアウトプットへ変更し、「分かる」→「できる」段階をゴールとした。毎月、最も重要な事案についてアウトプット訓練を企画・運営した。MRの評価:5段階のTop2割合が69.3%であった。

GIOとSBO設定にあたり、他部門(コンプライアンス推進部、PV部等)と目線合わせの情報共有の頻度が増えて、研修内容の充実が図れたため。SBO設定にあたり、トレーナーの倫理教育に対する意識向上につながった。SBO成果確認から、22年度研修に対する課題も可視化もできたため。

KPIを設定し、成果確認を行うことで研修の目的とゴールがより明確になった。

MRとしての在り方や活動における指標を用いたOJTを実施しているので、以前よりもより質の高い同行指導を行えるようになった

MRの到達目標に対する意識が高まったため

MR認定センターの講習内容およびその資料が充実していたので、大変に参考になった。

SBOやGIOという明確な目標を持ちながら、研修を行うことができたから。

SBOを3科目に設定したことにより、目標設定が容易・明確化できたため。

SBOを設けることにより科目ごとに目標が明確化され、訪問時の意識付ができた

SBOを設定し、それに対しての共通の評価表を利用し、上司からの評価を教育研修推進者に報告することにした。それによりMRへの指導内容、その後のMRの変化等の状況を推進者が把握しやすくなったため、課題が可視化され次年度のSBOの設定、研修内容を決定しやすくなった。

SBOを設定したことで研修の意義をMRと共有することができるようになったと思います。

SBOを設定したことにより、事前に研修の目的を受講者に伝え、目的意識のある研修につながれたと感じた。

SBOを設定したことを後ろ盾に、倫理教育、安全管理教育、技能教育の実施が遣りやすくなったと感じているため。

SBOを設定することで、トレーニングの目的が明確となったため、研修プランやコンテンツが従来より作成しやすくなった。

SBOを設定することで、やるべきことの明確化と課題抽出ができた為。課題の詳細は教育申請の際に記載しておりますので、割愛させていただきます。

SBOを設定することで、実務教育でやるべきことが明確化することが出来ました。やるべきことのひとつとして、医療現場におけるリアルな意見を聴く機会を持つことを、各事業所ごとに企画・実施しました。製薬メーカーに今何が求められているのかを医療関係者から直接伺うことは、日々のMR活動の刺激となり、今後活かしていただけるものと期待しています。

SBOを設定することで、対象者、管理指導者ともに常に目標を意識することができた。

SBOを設定することでGoalが意識しやすくなった

SBOを設定することにより、安全性教育と倫理教育の時間を多くとることができ、テストの実施により理解度も確認できた。

SBOを設定することにより、今までよりも具体的なイメージを持って研修に取り組むことができたと考えるため。

webでの研修がメインとなりましたが、既存の動画の使用や、自社製のロールプレイの資料など充実させることができました

インプットのみならず、アウトプットとアセスメントまでプロセスに加えたトレーニングができたから。

きちんとSBOを設定することで研修の目的、到達点を明確にすることで講師側と受講側が同じ目的に向かって学習することができたと感じる。

これまで認定証継続のための教育という認識(誤解)や日々のMR活動との連動性を意識できていなかった課題があったが、SBOの成果確認という責務をMR上長に負わせることができたため、各教育に対する意識と責任を改善、向上させることができるようになった。また、各教育のSBOを設定する際に、関連部門と連携することで、会社全体でMR認定制度に取り組む体制を整えることができた。また、副次的に同行教育に関しても標準化させる良い機会となった。

スタッフ内で研修をデザインすることが浸透し、PDCAを回せているから。

レーティングすることで現把握が可能となった。

安全管理教育、倫理教育、技能教育について、具体的に教育項目抽出が出来ることにより自社MRに必要な教育を実施することが出来た。

以前から目標は設定していたが、より詳細に設定するようになり、目標に到達しようという意識がより強くなった

育成担当者がしっかりとフォローをする体制を組むことができた

科目の時間に捉われず、自社の課題とする領域に時間配分ができる。

課題を振り返り、その点を強化できる取り組みができたため

会社方針として研修に注力する前提があるため。

各関係部門とSBOを共有し、共通の意識を持ち質の高いコンテンツの作成ができたと考える。一方で課題として第一線の営業所長やMRへの浸透が十分ではなかったため、適切な運用ができていないこともあった。

各研修で到達目標が明確になり、学習内容の不足がないか等、再検討する機会となりました。SBOの到達度を報告する際に、年度の研修成果の振り返りを担当者間で行うことができました。

各項目に目標設定をして共有することで、各研修担当者も意識して研修を行うことが出来た。

学習目標をしっかり設定することで、やるべきことが明確化されたから。

企業内で研修の目標は毎年設定し実施しておりますのでそのあたりは変わりがないのですが、安全性などの項目は昨今の事情に合わせて設定し、新たなプログラムを組むなどの工夫が出来ました。

基礎教育と実務教育が分離したため、よりMRにとって細かな教育ができるようになりました

基礎教育に使っていた時間、資材を実務教育に回せるようになったので。

基礎的な教育に費やしていた時間を実務教育に充てることが出来たため

技能教育においてより明確な目標を立てることにより、教育計画においても詳細な部分まで設定することができました。

技能教育について、従来は各チームに任せており研修内容に差があったが、2021年度からは年間最低実施回数などの規定を定め、評価表(評価項目)を充実させ、評価表の提出を必須としたことで全体的な教育の差を縮め、底上げができた。研修部門の意識が高まり、研修内容(スケジュール(不定期→定期)、確認テスト、レポート、他部門協力)を工夫することができた。チームリーダーMRと部下の教育同行で、到達目標・指導ポイントを明確にした結果、以前よりも適切に指導できた。チームリーダーMRの指導者、評価者としてのスキルが高まった。

教育研修の目的を明確にすることで、MR全員に今期何をどの様に取り組むかが伝わり易くなり、学習意欲が向上した。

教育研修機会が増えた教育研修時に、その目的(安全管理教育、倫理教育、技能教育)が明確に示されるようになった

教育担当部門と受講者が目標を共有することで、教育に深みが出たと感じています。

具体的かつ必要とされている研修を計画・実施できるようになったと思います。

具体的な指標を設けることができた

継続的な教育を実施することにより関連するルールを理解度を向上させ、適切な情報提供活動・安全管理業務とは何かを具体的に理解することができた。オンラインでも可能な研修を展開することで、技能習熟度の向上に繋げることができた。

研修グループ内で研修内容など改めて検討する時間を設けることで、より深いディスカッションに結び付いた

研修項目ごとの到達目標を明確化することにより、年間研修計画の中で各研修テーマを抜け漏れなく、バランスよく実施することができた。また研修後の確認テスト等により達成度を確認することができた。

研修目的が明確となり、具体的なゴールや成果の確認をすることができている。今までは、やりっぱなしで終わることも、時に発生していた

現場の上長に聞き取りなどを行い、課題を捉えた上で目標を定めたことで、より実践的な研修内容に反映することができたため。また、評価自体も上長に依頼をすることで、より研修を本社からやらされているものという認識からMRや上長が主体的に取り組むものという意識の改善につながっていると感じます。

行動面に関しての評価ができ問題点が抽出できた。

今までにおいても実務教育はしっかりと実施をしてきたが、SBOを設定しより意識して実行に移すことが研修の充実、効果的な研修の提供に繋がっている。

今まで以上にマネージャーのMRへの指導や育成ポイントを半期に1度以上振り返るシートを用いて実施することができた。GIO,SBOを示すことで到達点が明確になり、研修の統一したGoalを全社で共有することができた。

今回の認定制度改革の趣旨説明を各責任部署を対象に実施し、各部署より賛同を得ることができた。その結果、Web会議システムや動画などを駆使した形にて研修実施することが出来たと考える。

座学と分けられることで明確な目標を立てやすく、対応しやすくなった

昨年より製品の販売を開始し医師への製品紹介や問い合わせの対応が進み、実務と知識の両輪が上手く回った。改善点はさまざまあると考えているが、改善させて行きたい。

時間を2割増やした。

時間を2割増やして実施していたため(時間を確実に取った)

時間管理から成果評価へとMRが自身の責任として認識して取り組めた。

自らSBOを考えることで、より意識して教育研修に取り組むことになったため。

実践的な研修をおこなえたので、MRからの満足度も高くなった

実地教育、技能教育が設定されたことによって、今まで以上にアウトプットまで意識して教育計画を立てるようになった。

実務教育に取り上げられた安全管理教育、倫理教育、技能教育についてOJTによる直接指導で座学では得られない充実した教育研修を実施できた。これを継続することによりMRレベルの向上することがうかがえた。

実務教育の概念により、実践的な教育を以前より導入できた。

実務教育の時間の縛りでなく、中身について検討し、達成度を高めるようにした為。

社内において明確化され、良かったと思う。

社内の仕組みが整ってきた(新規立ち上げ製薬会社)

習得主義へ移行することで、各部門と改めて目指すゴールを目線合わせできた点が大きな収穫となりました。各部門のオーナーシップが高まることで、多角的な目線で質の高い研修を提供することができたと思います。

従来から考えは引き継いでいる

従来から到達目標を設定していたが、複数の目標をあげる中で、各科目教育への理解が増したため。

従来は、疾患知識関連の知識習得の割合が多かったが、新カリキュラム制になり、倫理・技能の割合が高まった。(世情背景もあるが)

従来は基礎教育のために確保していた教育時間を実見教育に向ける事ができるようになった。

従来も実施していたが、更に実施する意義が理解されやすかった。教育を実施する側も到達目標、成果確認を意識し、効率よく進めることができた。受講者側も教育内容を具体的に知ることができ、実践に活かすことができています。

従来より安全管理教育に関しては特に充実された。また、目標が達成ができたか確認テスト等やチェック表で評価するようになった。

従来より当社に見合った教育研修が出来たと思います。

出来る限り教育の充実を念頭に実施した。

少しであるが、充実させることが出来た。倫理、安全性のSBOに対し、他部門の協力を多く得られた。Onlineを使用しての、全MR向けのレクチャーの実施が、可能となり、倫理、安全性教育で充実を図れた。

設定したSBOにあわせた同行指導チェックシートを作成し、同行者により評価を行うというシステムを導入しました。それにより、全社員が一定の水準に到達するように適切な指導が行われ、従来と比較して教育研修を充実させることができたと考えております。

設定したSBOに対し、100%満足いく結果では無かったが1年目として取り組んだ結果としては社内的には評価している。

前年までの基礎教育の時間を実務教育の時間に変更することができたため

全体的な目標、到達点、成果をより明確にすることができた。

組織変更も相まって少人数での研修にしたため充実したものになった。

当社が目指すMRの姿をGIOに設定し、達成するためのSBOを具体化できたことにより、継続教育(実務教育)の実施がMR育成に直結したため。

到達目標が明確になり、各MRが意識的に行動しようと心がけるようになった。

到達目標を達成する為の定量的な指標をより多く取り入れることで、課題が明確となった。

同行指導シートを導入、活用を開始できた。それ以外に関しては従来と差はなかった。

特に倫理教育の充実に対する会社の協力や教育担当者及びMRの姿勢が積極的になった。

日報や報告書等の内容について、依然と比較して明らかな変化が認められたため

年間計画を作成し安全管理部門や他の部署の協力を得て実施することができた。

必須科目として明確になったため、従来よりも注力できた。

弊社の21年度は業務停止期間、そして廃業に伴う製品自主回収業務が主であったが、MRのあるべき姿や職務上習得すべき事柄を明確に設定できたため充実した継続教育に繋がったと思う。

目指すべき目標を共有でき、何を意図した教育研修なのかを理解しながら教育研修を受講してもらえた。

目標が明確になった。

目標が明確になり、弊社MRに不足している部分が浮き彫りになったから

目標が明確化された。

目標と研修と実行の乖離を意識できるようになりました。

目標の明確化による取得度合いの把握

目標を設定することにより実行しやすくなった。

目標を明確に設定することにより、更に十分な進捗管理を行うことにつながった。

目標設定、教育結果検討の機会があることで、実務教育の進むべき方向性や改善点がより明確になった。

倫理や安全管理などを充実させることができた。

倫理や安全管理教育においては他部門と連携したカリキュラムにおいて十分な教育が実施できた。社会環境が今後も変化することが想定されるため、決定事項としての解決策は提示できないが、現段階の案としては座学での対応や、感染症対策に配慮しながらも全員が対面で参加できるより広い会場の確保などが挙げられる。技能教育においてはアウトプット訓練の機会を十分創出できた。ロールプレイングでは、主要製品に関するシチュエーションを複数用意し、チームメンバーで意見し合いながら進めることを必須とし、参加者の学びの意識を向上させることができた。ITスキルの強化については、事前のレクチャーに加え、Microsoftoffice (word,ppt,excel,teams,onenote,など)を使用することを前提とした仕組みを取り入れ、全員が業務を通してスキルを習得することができた。

倫理教育の項目を増加した。トレーナーが自分自身でSBOを設定したので、トレーニング作成の意識付けになったと感じる

倫理教育は継続教育時に取り上げる回数を増やしました。また、その内容を技能教育と連動させ、患者志向の症例フォローの仕方を充実させました。安全管理教育に関しては、当社にて適正使用を徹底させる部署が新設されたこともあり、毎月の継続教育に必ず取り入れたことにより、MRへの意識向上に繋がりました。

臨床医、看護師、患者およびそのご家族などを招聘して講話を聴講することにより、医療関係者の患者に対する想い、またそれぞれの治療における医療関係者の役割について理解度が深まった。さらに、闘病中および治療後の晩期における苦勞を知ることで、MRに求められる適切な情報提供の重要性をあらためて認識することができた。

3) 「充実できなかった」の理由

Webによる集合研修を行ったが、医療機関の訪問制限のため同行指導ができなかった。

コロナの影響で「医療機関への訪問頻度が減った」「教育のための集合機会が減った」ことにより、研修と成果確認が思うようにできなかった。

コロナ禍で、訪問活動、集合研修等が制限されており、思い通りの活動が出来ませんでした。しかし、WEB研修にも、だいぶ慣れて来て、出来る範囲内としては、概ね満足できる研修が出来たとは、考えております。

主にコロナの理由により製品の安定供給が出来なくなったことから、積極的な医療従事者への営業活動がかなり制限された状況が続いていることから、OJTを行う機会が極端に少なかった。

対応すべき時間の確保がむづかしかった

目標設定が大まかになりすぎてしまった。現在のコロナ禍でWeb面談などが増えてきている実情を踏まえWeb面談等の研修も実施すべきでした。成果確認のための同行もコロナ禍のためなかなか実施が出来なかった。

倫理教育において「医療者や患者等への配慮」の改善度は客観視できない項目であり、どうしても上長の主観が入る。成長度合いが難しい。

倫理教育については理解度確認のためのテストや解説などを充実させたが、3科目全てでは必ずしも充実させることができなかった。

4) 「変わらない」の理由

「倫理教育」、「安全管理教育」、「技能教育」などは、以前から行っていたからです。

2020年度まで自前で準備していた基礎教育の部分が2021年度から基礎教育年次ドリルとなりその分のリソースを実務教育に振り向けることが可能になったが、教育内容の充実までには至らなかった。

3科目(安全管理・倫理・技能)の教育研修においては、社内で年間スケジュールを企画立案し、従来より確実に取り組み実施している。

MRの倫理に関し、さらに充実させねばならないと考えております。

MR認定センターの管理方法が「時間」であった時にも、目標を設定して教育を実施していたため。

SBOは設定したものの、実施している教育自体は、以前と大きく変わっていない。

SBOを設定し研修プログラムを改訂したが、21年度(22年3月まで)には受講者に大きな変化を起こせなかった。22年度からは上司同行を充実させるプログラムも始動しており、受講者のパフォーマンスを向上させる事を期待している

SBO設定前後で業務内容が大きく変わる訳ではない事と、経験豊富な人材が多いためすでにある程度の完成度は確保できていたため。

これまでもMR教育全体として、教育目標は設定していたため、劇的な変化はないが、科目ごとにSBOを設けることで到達目標に向けてどのような教育を行うか、より明確になったように感じます。

これまでも目標を設定し、教育を実施していたため、充実度は変わらなかった。

これら3科目は従来より注力しており、目立った変化はなかったため。

コロナ禍での教育研修では同行時のチェック機会が減少した。代わりに社内でのRP研修を充実させた。

コロナ過の影響で同行できず会う事も難しい為、教育の評価がしにくい

もともと、目標設定をしたうえで実施しているため、変わりません。

もともとMRの教育研修については、PDCAサイクルを回しながら毎年、検討・実施しているため。

もともと教育体系を見直す計画で予定通りに教育を実施できたため。

より効果的な研修内容や方法について検討中であるため

安全管理教育、倫理教育、技能教育とも従来より顧客視点でファーマコヴィジランス部、コンプライアンス推進部等と企画し、充実した研修をしているため変わらない。

安全管理教育、倫理教育については、従来から各責任部署と連携し、社内及び業界の業務基準が徹底されるための実務教育を設計し実施しているため、これまでと変わらない。

安全管理教育・倫理教育・技能教育はこれまで取り組んできたことと概要は変わっていない。ただし、各科目への受講意識は向上したと認知できる。

以前と比べて、研修内容を充実させることはできたが、実際にMR活動をしていないので、認定センターが目的としている充実と同等のものが分からないため。

以前より、課題を特定し、目標を設定して実施していたため

過去の経緯や取り扱う製品の特性より、安全性教育、倫理教育は強化されてきていた。従来の製品周辺知識やスキルの研修の関しては以前より注力されていた。いいバランスで実施できていると考えている。

基本的な研修内容は変わっていませんが、倫理教育、安全管理教育、の重要度がより増したように思われ、良かったのではないかと思います。特に倫理教育とは何かという点で毎月徹底しております。もちろん、安全管理教育、技能教育についても同様です。

具体的に何をすべきかについての指針は無く、立てた計画について数か月経ってから変更するよう指示されたため、従来行っていた以上に何かを付け足して充実させるというより、到達地点が曖昧になったまま迷走したような感じになってしまったため。

具体的な行動目標を設定することで、意識改善には役立ったと考える

計画時に成果を記載するようになったが、初回であり、達成状況の確認手段が明確でなかった。

今までもしっかり実施出来ていたため。

実施内容は従来とそこまで変わらないため。

実務教育に対するMRおよびその上長の受講満足度に大きな変化がなかったため

従前も、研修策定時にSBOと同内容を設定し実施してきていたため、SBOの設定に伴い、特に変更することはございませんでした。むしろ、今まで行ってきたことがMR認定センター様が提示する内容に沿っており、弊社の研修の方向性が、目指すべきMR像と合致していることを確認し、引き続き研修を継続していくことの重要性を再認識しました。

従来から関係部署と連携して実施しているため

従来と同様にコンテンツを作成し、実施させているため、MRの実施内容及び管理側での推進業務としては、変わらなかった。

従来の実務教育を踏襲している。

従来より、安全管理教育、倫理教育、技能教育に関するコンテンツの作成や研修実施の仕組み、研修ツール(e-learningシステム)の活用を行っていたため

従来通り行ったので変化はなかった。

新しいMR認定制度が導入されてSBOを設定したが、受講者(MR)への伝達がうまくできないまま継続研修を実施することとなり、前年度までとあまり変化はなかったように思われるため。

新たな取り組みをしたこともあるが、何度も繰り返し研修することで各MRのレベルアップができるような研修の実施・内容を充実させたいと考えている

新たに設定された教育研修の同様の研修を以前から行っていたため、教育研修の内容は大きく変わっていないと考える。

制度改革前からSBO(社内では「パフォーマンスゴール」「トレーニングゴール」の呼称)を作成・提示した上で教育研修を実施していたため。

当社では従来より現場同行での安全管理教育、倫理教育、技能教育を計画、実施、評価、改善をしておりました。内容についてはブラッシュアップをしているものの全体的には大きな変更はない運用となりました。MRの資質向上を図るべく、センターとの連携をもとに、より充実した内容となるように努めてまいります。

到達目標(SBO)を設定し、教育研修を実施したが、研修の内容は大きく変化していない。

特に新たな変化はなく、研修実施方法はリモートになっても従来通りの教育活動であった。

内容が普遍的なものであるから。

弊社の方針に従いこれまでも教育内容を決定していたが、本年もそれほど大きく変更することがなかったから。

5) 「わからない」の理由

2021年度はコロナ禍にあり、弊社のMRが医療関係者と接する機会は激減していたので、従来と比較して倫理・安全管理・技能のSBOを評価することは難しいと感じた。

MRの採用が無く、在職のMRもいなかったので教育研修を実施することがなかった。

MRの実地での同行なりでのOJTなどがほぼできなかったのもありますが、MR活動そのものが制限されており、従前と評価するのは難しい。

コロナの影響があり、従来との研修と比較するのが適当ではないため

コロナの影響と、訪問規制などで比較できない。また、訪問人数を1人に規制している施設もあり同行が出来ず確認や、指導が出来ない。

会社として、初めて立ち上げたので、前年度の比較対象が難しいです。

現時点でMRは在籍していない。

現状、実務でMR活動を行っている者がいないため、実務教育は行っておりません。

昨年、途中入社したため、それまでと比較することができないので、不明としました。

昨年度よりMR継続研修の担当となったため

実際の活動に反映できているかの確認がこれからだから。

充実したかどうかは不明だが、今までの教育とは違うやり方を実施している。受講する側も少し変化を感じているように思う。

従来と比較し、WEBでの会議により、各地域ごとのコロナの規制状況や課題問題点などを共有することができ、適切な行動へつなげることができた。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行による医療機関への訪問規制により、医療機関への訪問や医療機関での講習会の実施が困難であったため、できたこととできなかったことが混在しているため、わからないとしました。

初回なので明確なことを判断するにはもう少し時間が必要と考えるが、意識付けにはなっている

成果確認をすることが困難であったため、従来と比較することができない。

対比する前年がないため、比較ができませんでした。

担当になったばかりで、昨年の様子が明確に把握できない。

弊社は対象MRが少なく、判断するには十分なサンプルがないため。

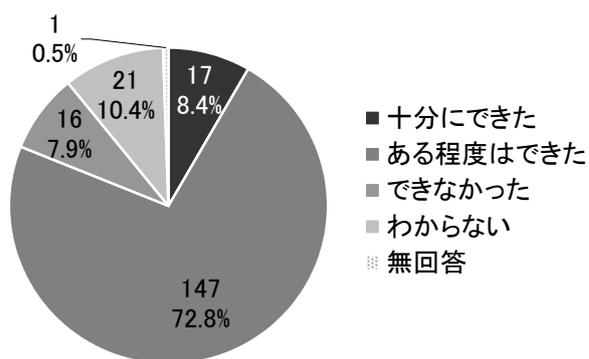
本年より研修業務に従事したため。

目標設定することで、計画時における倫理教育や安全管理教育への意識が変わった。目標に対する受講者の意識を従来より浸透させるには時間や方法を工夫など粘り強い取り組みが必要。

履修履歴は保管しているが、すべての研修において研修効果を確認できていない。

倫理と安全管理のSBOについては、企業によって大きく変わるものではなく、むしろ「MRとして目指すべき姿」として全国共通の目標とする方がよいのではないか(当該目標を達成するための方法は各社に任せるとしても)

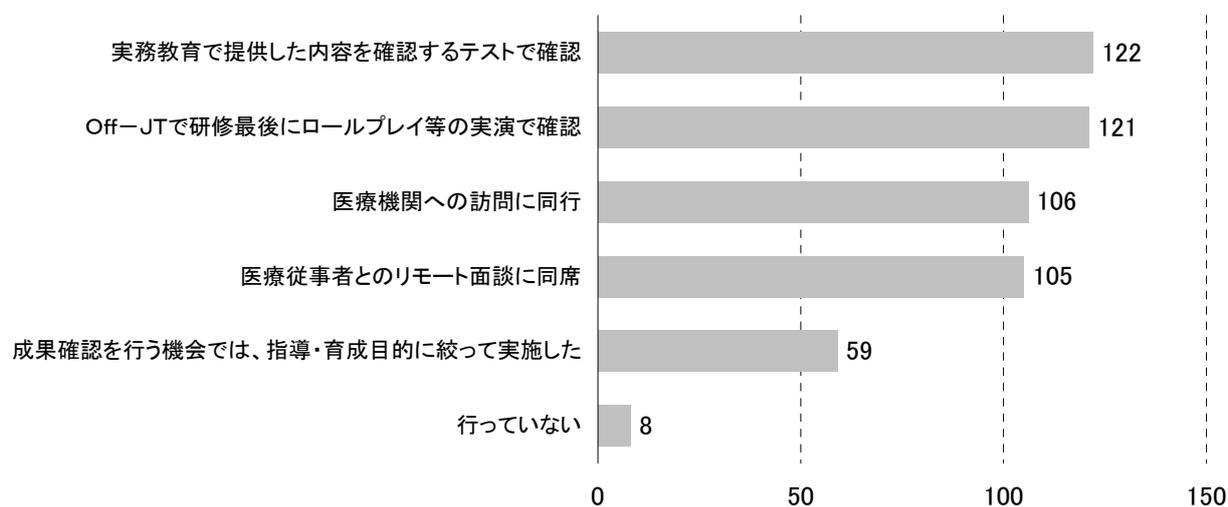
6) 学習目標（GIO、SBO）をMRまで理解できるよう伝達できたか



2021年度は制度としてはじめて実務教育のGIO、SBOを設定したが、教育研修の目標の周知は、その実施と効果において非常に重要な意味を持っていることから、今後さらにMRが教育研修の目標を十分に理解する体制を整える必要性がうかがえた。

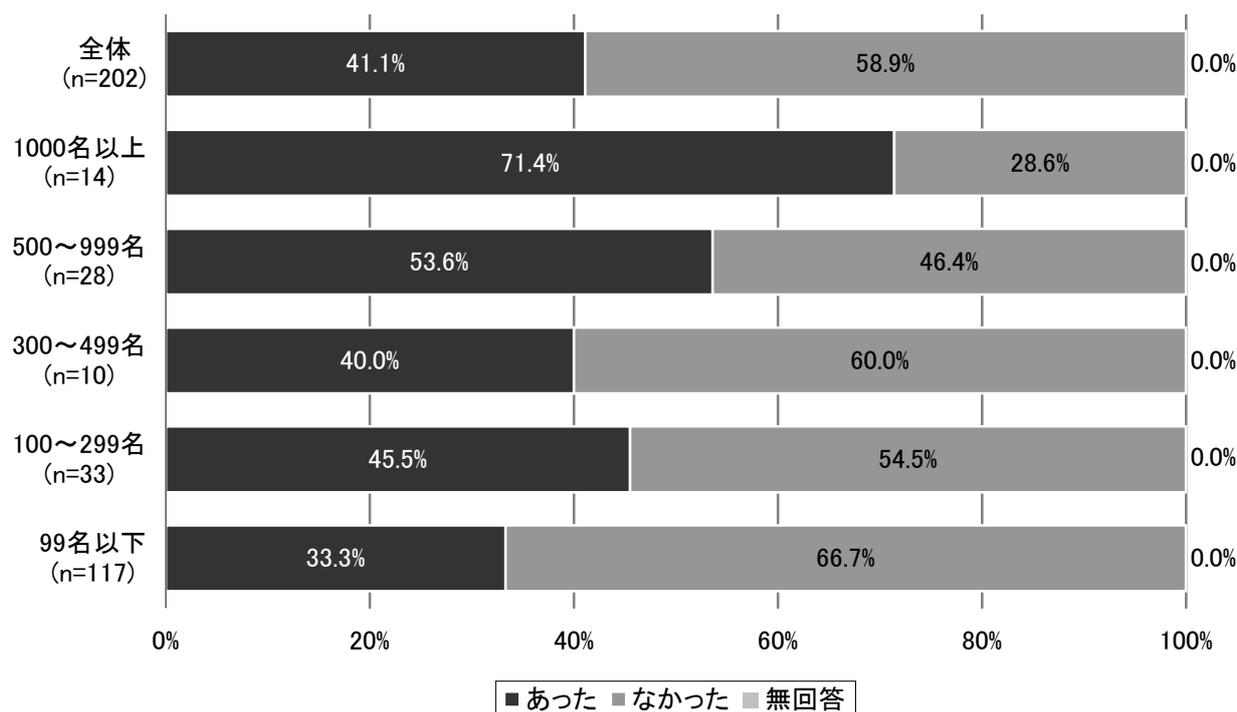
3. 新型コロナウイルス感染症による影響

1) 成果確認の実施方法〔複数回答〕



医療機関への訪問が制限される中でも、各社工夫した成果確認を行っていたことがうかがえた。一方で、「行っていない」と回答した8社のうち、MRが在籍する企業が数社あり、今後継続教育の実務教育における成果確認の実施を徹底するよう支援の必要性があることがわかった。

2) 2021年度に新たに取り組んだ対応の有無



MR雇用規模が大きくなるほど、何らかの新しく対応に取り組んだ傾向にあることがわかった。

3) 昨年とは異なる新たな取り組みの具体的な内容

2021年に営業部が立ち上がり、基本リモートで研修パッケージを実施しました。

COVID-19による訪問規制、医師の働き方改革による訪問規制から面談規制、フォーミュラの導入検討等、MRの在り方の変化に対応できるように、新たなテーマでMR向けのWEB勉強会を実施。

e-learningシステムが古くなり、できることが限られていたため、双方向のやり取りができる学習プラットフォームUMUを2022年度から段階的に導入できるよう準備を進めた。

Eラーニングシステムの改修によるMRの学習環境の整備。MRの学習スケジュールの見直しによる業務効率化。

eラーニングを取り入れての実務教育研修

ITリテラシー向上教育としてITを活用できる人財育成をするべく研修の実施内容を充実させた。

MRが自らWEB面談を企画立案し、プレゼンテーションやロールプレイを実演する仕組みを構築した。

MRに向けて顔を合わせての研修を実施することができなかった。

MR継続教育終了後に対象者から教育研修内容の評価を聞き取り次回のMR継続教育に活かすようにしました。

MR認定センターのチェックシートを参考にし、自己評価票を作成し実施した。またFormsの機能を利用した確認テストの実施により採点が効率的になり、結果表示が一目で見れるようになった。

Onlineを使用しての、ディスカッション、ロールプレイの取り組み。(エリア、地域を超えた組み合わせの中での組み合わせ。)

WEBでのライブ研修を毎月行うことができた。

Webでの説明会対応、Web面談でのロープレ練習

Webによる研修、オンデマンドで一定期間の間に学習し。報告書を提出。

Webによる説明会の実施方法などの徹底

Webの活用や領域毎、テーマ別などMRをグループに分けてスキル向上のための検討機会を設けた

Webを活用して、実務教育時間の対象外で過去の教育内容のプログラムを立て、受講者が興味のある内容のプログラムに参加してもらい再教育し、知識の底上げを図る取り組みを実施した。

Web会議システムを使った面談に対し、映り方などの見せ方だけではなく、スライド共有などの実操作も研修に織り込み、模擬ロールプレイを加えた。複数の機器を使用させるよう対応を行った。

Web環境での研修

WEB利用による講義、教育を実施した。

エリアをオープンにしたチーム対抗戦で、リモートでのロールプレイ対戦を実施しました。

エリア単位の少人数での現場に則した研修を取り入れた。

オンデマンドではなくライブで双方向性のあるWeb講義に変更した。

オンライン研修

オンライン研修におけるグループワーク

オンライン面談の活用。

これまでは、自作の資料等で社内の講師が研修を行っていたが、既存の動画資料を利用することで、言葉と図の説明よりも、より理解がしやすい研修を行いました。また昨今の回収事例に絡み、販売製品の製造工程や製造管理、品質管理などを研修に取り込むことで、自社製品の製造管理、品質管理について理解を深めることができました。

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、医療機関ごとの規制が日々変動しており、WEBでの会議で、各地域での医療機関の規制状況を共有することにより、医療関係者や患者に配慮した適切な行動に繋がった。営業訪問報告を確認することにより販売情報提供ガイドラインを遵守した行動の実施を確認した。

コンプライアンス研修をweb会議にておこなった。

すべてwebで実施した

スライドに加えて動画を用いた研修を増やした。所属長との面談・アンケートによりMRの行動変容を確認した。

セールスコールモデル／セリングスキルとソーシャルスタイルを内製して導入した。

デジタルの浸透が進み、全国をオンラインで繋いだ研修を展開することができました。これまで以上に、本社と現場の一体感が生まれ、MRのモチベーションや理解度向上に繋がっていると感じます。また、主体的なリモートRPも積極的に展開されることで、他県のMRと緊張感のある練習を行うことができるようになった点もポジティブに捉えております。

トレーニングが集合受講から個人受講に変更されたことに伴い、社内のGlobalシステム(個人受講および受講履歴を管理できるシステム)を使用することになった点が大きな変更点です。

リモートでの説明会を想定し、web接続の方法から説明会までのロールプレイを行い、参加者全員でシートに沿って評価コメントを行った。

リモートによる教育ばかりになったので、受講者の顔を見てその様子を見て話を振ったり、受講者側から話しをってもらうような、双方向の学習ができなかった。

リモートによる社内MR教育および医療従事者とのリモート面談やリモート説明会。

リモート会議システムを使ったレクチャーとロールプレイングの実施

リモート面談が一般的となり、他社との差別化やコミュニケーションを深めることを目的とし、リモート面談スキル向上の研修を実施し、顧客への声掛けや画面の写り方、操作方法などのテクニックを身につけることができた。

リモート面談の研修。

安全性を担保した上で、対面トレーニングやハイブリッドトレーニングも実施

安定供給が問題視された中、全MRに対して社内工場見学を実施し、見学を通じて社内の安定供給体制が維持できていることを理解し、それを踏まて情報提供活動に取り組んだ。

医師面談スキルとして、オンライン面談におけるコミュニケーションスキル・IT関連スキルを従来のウェートより高めて研修を実施した。

医療機関への訪問規制(同行での指導が減った)。集合研修の禁止(オンラインで対応)。

医療機関への訪問規制等がありMR同行に影響が懸念されたため、WEB面談・同行での対応も可能とした

営業所毎に行っているロールプレイ研修を、いくつかの営業所をリモートでつないで実施した。いつものメンバーではないため真剣さが増し、以前よりも集中して研修に参画するようになったと感じている。

外部講師による研修を対面でなくWEB配信で実施した。

各MRの出勤を控えオンラインツールでの情報提供がメインになった

各部門が全社的に展開しているe-learning研修において、倫理教育や安全管理教育に取り入れた研修があった。

完全リモートでの研修となったため、ブレイクアウトシステムを使い、ディスカッションやロールプレイの実施など、アウトプットトレーニングの幅が広がった。また、リモート下で双方向で実施出来るよう、事前に学習内容のインプットを個人で済ませ、WEBでの教育は、知識確認の場にするなどの取り組みをした。

感染予防の為、対面で行っていた安全管理教育・スキル研修(マーケティング・キャリアビジョン)をZOOMでの開催に変更した。

基本的な感染対策を徹底した。

教育研修会のWEB化(LIVE配信、オンデマンド配信)

教育研修自体は質・量ともに大きな変化はないがリモートが主体となり効率性が向上した。反面、組織長のMR個々とのリアル面談、同行による教育指導の場が少なくなり、MR一人ひとりを理解し適切に評価することが難しくなった。そこで組織長の対話スキルを向上させMR一人ひとりを理解し適切な指導、評価を行うために1on1スキル向上研修を実施した。

研修を集合からWEBに切り替え実施した

研修中に双方向の確認クイズを取り入れた。(Kahoot)

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。Office365のFormsを利用して効率的に成果確認ができている。

顧客への訪問機会に限られる中で、しっかりとMRの役割を果たすために、グループにおいて個々の知識・経験をワークショップ形式で展開し、貴重な訪問機会を有意義にするための工夫を行った。

顧客目線、業務の可視化等のInput研修を実施

講習等、可能な範囲でリモートを活用。

昨年からオムニスキルトレーニングに力を入れています。リモート環境の中でMRのオンラインスキルや直接訪問以外のコミュニケーションツール活用を会社全体としても推奨しています。

自己学習用eラーニングの充実(倫理)

自社製品に関連しない領域の知識のレベルアップの手段として、MRポータルを有効に活用し、MRの基礎教育のレベルアップを図れました。

集合(対人)研修は継続してできなかったため、WEB(オンラインLive)研修とイーラーニングを組み合わせ取組みでいました。年度の途中より、WEB研修では、配信者や受講者の通信状況に影響が出ることを考慮して、全てイーラーニングで実施し、通信状況に影響がなくても対応可能な受講環境にしました。

集合型研修や実地研修(機器を取り扱うなど)の機会が減少した

従来のINPUT主体とする研修を変えるため、e-Learningを新たに導入し、INPUTはe-learning、月一回の研修はOUTPUTおよびDiscussionを中心に行った。また、製品・疾患だけではなく、コンプライアンスの項目に関するディスカッションを毎月行い、実際の場面でどのように行動するのかについて考えさせるようにしている。コロナ禍で面談機会の創出が課題となっているため、ナレッジ共有という形で、毎月発表機会を設けるように変更した(コンプライアンス上の問題がないことを確認の上行っている)また、OUTPUTを充実させて、実践の場で話ができることを目指し変更をしている。OUTPUTではAE聴取、PMS依頼、品質情報の聴取時の対応なども内容に盛り込み、MRとして正しい対応ができることを目的としたOUTPUTも行っている。

従来より個人オンデマンド視聴研修の割合を増加させた。テーマを設定したリモートディスカッションを研修として取り入れた。

従来対面研修で行っていたものを引き続きオンラインにて実施しました。とくにスキルの研修に関しては、いかにインタラクティブに行うかという点において、研修を工夫した。また、MRの上長同行もオンライン面談に同席することが増えたので、今後の取り組みとして、研修部によるOJTの機会も今後作っていきたい。医療従事者のDiSCスタイルに合わせたコミュニケーション方法により、ディテール効果を高められる研修を導入しました。

所長同行評価による各SBOの到達度の評価を実施しました。評価結果は学習管理システムで管理し、評価者と被評価者が評価内容を確認しながらフィードバックと指導を行える運用としました。リモートによる演習形式での説明会トレーニングを実施しました。トレーニング結果を学習管理システムで所属長が確認できる体制とすることで、より効果的な個別指導ができるようにしました。

新たなweb学習システムを導入し、説明会演習等をシステムと併用して実施した。

新たなWeb研修システムの導入

製品関連知識やスキルを自己学習資材を提供し、「自ら学ぶ」環境を整備した。現場とのギャップを発生させないため、また環境の変化による現場の新たなニーズを把握するため、MRとの交流やアンケートの機会を増やした。

前年度は、100%Web形式での研修実施であったが、2021年度においては半期に1回、対面での集合研修を実施した。Web形式での研修と比べ、グループディスカッションやロールプレイング等の時間を多く設ける事ができた。

対面式以外(オンラインでの面談やメール・電話での対応)を想定した演習を増加した。

動画配信サービスを使用した、社内教育を実施した。

同行訪問が制限される中で、倫理教育や安全管理教育に重点をおいて営業会議時web教育を実施し、グループ討議を通じてディスカッションに参加し、自主的に意見することにより、個々の真のMR像が確認できた。

導入教育;完全Webにて実施。テキスト学習は個人学習で実施し、質問にはスタッフが1対1対でWebで解説を行い、不安を払拭し、ボトムアップを図った。継続教育;知識の確認はWeb個人学習で行った。チーム勉強会は基本Web。感染状況が落ち着いているエリアでは対面でも実施することもあり、意見が出易くワークが効果的であったとの意見もあった。面談スキル向上を目指し、色々と取り組んだ。

複数の所課を対象とした大規模リモート研修を実施している。

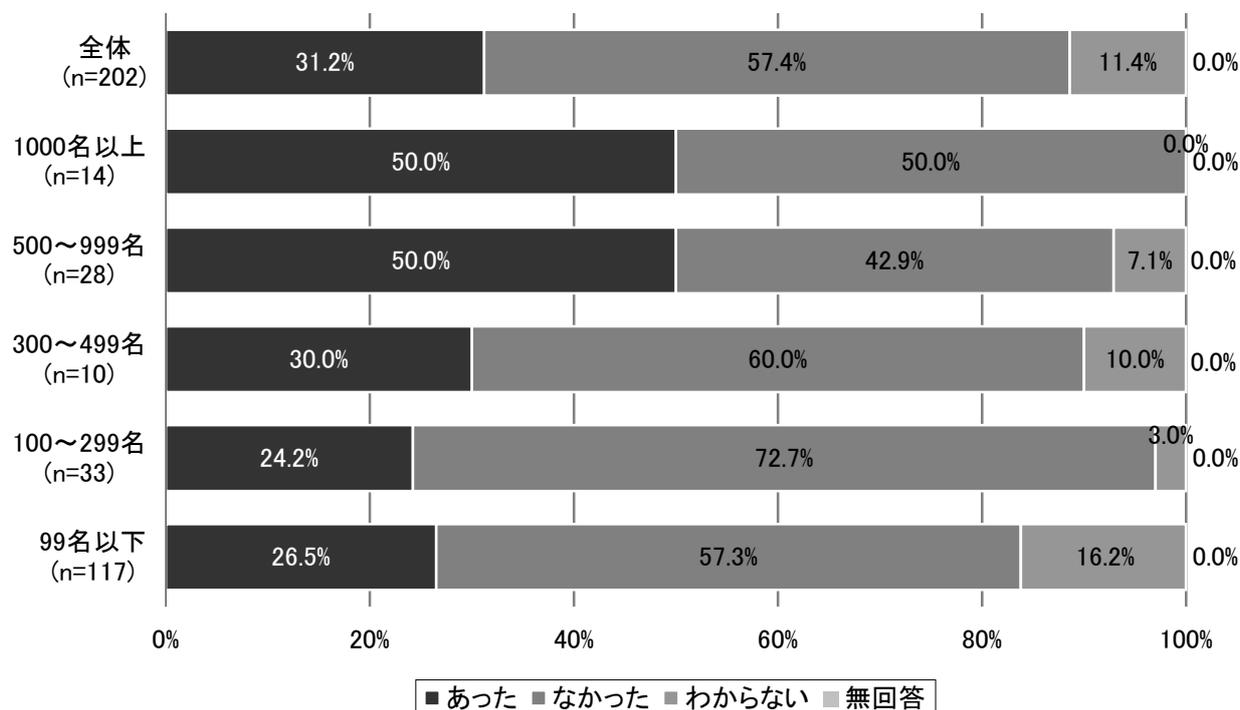
弊社では2020年度まで、勉強会はエリア毎に実施しており、内容のばらつきが否めなかった。2021年度よりオンラインで繋ぎ全国で統一して実施、内容の統一化が図れた。

有効なアウトプットトレーニングをする為に、既存のシステムを工夫することができた。(ズームのブレイクアウトルームでの設定、ウェブでの確認テスト等)

倫理教育のセンター提供資材を採用。本資材を応用し自社領域に変更して実施。また、自社の課題となるロジカルシンキングおよびマーケティング・戦略のeラーニングコンテンツを内製した。

4. 医療用医薬品情報提供活動ガイドライン関連

1) 教育研修の目的、目標の設定や実施内容に変化があったか



MR雇用規模が500未満の企業で「変化がなかった」の割合が著しく多くなる傾向が見られた。

2) 変化の具体的な内容

MRが提供できる情報、メディカル部門が担当する情報を区分し、医療関係者への訪問の役割を明確にした体制となった。プロモーション資材の作成や承認のプロセスが更に厳格化した。MRがプロモーション資材を扱う場合は、その各資材についてのトレーニングが義務化され、修了しなければ扱うことも、資材を取り寄せることもできない社内ルールとなった。

MR教育担当部門と情報提供ガイドライン主管部門との責任を明確にして、協働して研修および確認評価を実施した。

RMPに記載に基づいた情報提供活動の重要性や、情報伝達時に誤解を与えかねない言動例を研修内容へ取り入れる機会が増えました。

SBOを設定し実施。確認テスト等で成果の確認も行った。

エリア単位で出来ること出来ないことを話し合い、またヒヤリハット事例を出し合うことで具体的な事例を元に理解を深めた。

ガイドラインに関連する研修を行うようになった。

ガイドラインに準じた研修内容にしている。また、研修資材は社内の倫理審査を受けたものだけ使用。

ガイドラインの解釈が行き過ぎて、医療関係者のニーズに応えられない現状も散見されています。教育では、ガイドラインの文字面ばかりにとらわれず、MR活動の目的を見失わないよう強調するようになりました。

ガイドラインの講習と理解度テストだけではなく、営業訪問報告を確認することにより販売情報提供ガイドラインを遵守した行動の実施を確認した。

ガイドラインの内容について、より重点的に時間をかけて研修を行うようになった

ガイドラインを熟読させた上で、情報提供活動を実施した。

ガイドライン研修を必須科目化し、継続的なトレーニングと学習機会の提供を実施した。

ガイドライン順守の意識を高めるために目的を関係部署と見直しました。また、MR活動においてもガイドライン順守について顧客に姿勢を示す取組みを行っております。

これまでの講義に加え、教育資料を作成・配布して自己学習をさせた上で共通テストを実施した。

これまでほとんど実施されていなかった関連堅守が増えた。

コンプライアンス関連の研修の増加

コンプライアンス関連の研修を増やした。

コンプライアンス関連の倫理教育の実施回数が増えた。

ディスタンスが優先され、当たり障りのない内容での質問と回答に終始した。

どのように話をするべきか、資料提供が可能な場合の確認など、資料が使えるか否かの場合設定の説明にとられる時間が多くなった。

ルールの再徹底。それに応じた確認テストやE-ラーニング実施。関連部署の連携強化。

ロールプレイにおいてお互いにガイドライン逸脱に当たる言動がなかったか、あった場合は即座に注意喚起を行い、適切な方法で処置をするようにしています。また、中途入社者、長期の休職から復職する者、内勤業務から外勤業務に異動になったものに対し、ガイドライン、業界・社内ルールに関する研修を導入しました。

医療用医薬品情報提供活動ガイドラインに抵触する可能性のある情報を扱う研修では、再三、医療用医薬品情報提供活動ガイドラインについて解説し、起こり得る違反事例の注意喚起を行い、情報提供に関する手順の理解・指導を徹底した。

医療用医薬品情報提供活動ガイドラインの順守徹底のため、研修コンテンツと研修実施の機会を増やした

医療用医薬品情報提供活動ガイドライン関連の教育の時間を年2回設けた。

医療用医薬品情報提供記録の確認

一方的な講義形式を受講する時間を減らし、双方向で意見を交換したり、アウトプットするプログラムを増やした。

監視事業報告や社内モニタリングで集積された事案を中心に事例研修・確認テストを実施することで情報提供活動における法令遵守の徹底について意識を高めた。

教育目標には社内・業界規範順守が入っているが、明確にMRにうちだされたので、MRの意識もより、高まった。新製品上市もあり、医療用医薬品情報提供活動ガイドライン関連遵守をロールプレイ評価の重点ポイントとした。

月一回の継続研修時のコンプライアンスタイム創設

研修プログラムの追加、充実

今までも情報提供に関してはコンプライアンスを意識した研修も実施していましたが、ガイドラインが出されてからは、よりガイドラインに則した活動を意識できるよう研修に取り入れた。

今年度の倫理教育SBOに「販売情報提供GLの理解」について追記し、意識向上を目指した。

使用する文言にかなり注意を払うようになった。もし誤解を与える可能性のある文言と感じたら、事前に社内のレビューに相談するようになった。

資材作成への注意を現場が意識するようになった。

情報資材を増加し、朝礼などを活用して随時確認が出来る体制を整えるようにしています。

情報提供できる内容の深堀り、統一が図られた。

信頼性統括部によるオンライン研修毎月実施

制度変更前に比べて、画一的なものでなく、自社にとって必要な目標設定を具体的に検討するようになった。今後はより発展的に、部門(領域ごと)の課題感に沿った形に研修目標を細分化していきたい。

全ての活動において、コンプライアンスが最重要事項に位置付けることを念頭に研修を行っている。医療用医薬品販売情報提供GLを確認するコンテンツを必ず組み込んでいる。ロールプレーにおいても、コンプライアンス逸脱しないことを最上位において実施し、違反者を一人も出さないという強い意識をもって研修に取り組んでいる。

通常の継続教育に加えて、医療用医薬品情報提供ガイドラインを中心とした教育を別途実施(教育機会の確保、強化)

定期的に公表される当該ガイドラインの情報を基に、事例紹介などで常に知識のアップデートを図った

当社の該当部署と協力した研修コンテンツを作成した。

得意先の先生から、信頼を勝ち得るための知識や行動のレベルアップができています。

販売情報提供ガイドラインのルール順守について研修を4回/年行い、MRの意識付けをおこなった。

販売情報提供活動GL関連の研修を直属上司が毎月実施した。また、受講者の意識変化をアンケートで細かく調査した。

販売情報提供活動ガイドラインを遵守した活動が来ているか、監督部門により日報で確認をしており、基本的には個別に指摘がされるが、全体で共有した方がよい事例については、研修を実施している。

販売情報提供活動ガイドラインを遵守した情報提供について、製品毎にチーム勉強会を定期的に行っている。

販売情報提供活動監視事業報告書を用い、研修を行った。

複数回の確認試験を実施することにより、何が違反事例なのかを自ら考え、行動することが確認できた(MR日報確認)。

弊社公正取引推進室と協業し、MRの実際の活動面で、医療用医薬品情報提供活動GLの教育を重点的に行うとともに、毎日の日報の細かなチェックにより、MRの意識を高めることが出来た

法令遵守意識が高まった

訪宣のシステム変更がなされ、すべての訪問と情報提供の記録の徹底を図った。

毎月必ず教育時間を設けた。問題指摘事例だけでなく、詳細に面談内容を記載している、有効性、安全性をきちんと紹介している日報に関して紹介し、日報の詳細記載の意識を高めることができた。

目的・目標は大きく変化ないが、ガイドライン関連の他社の例を含む問題ケースや、社内のモニタリング結果を共有する内容が増えた。

目標設定に組み込み、目標の到達度合を関連部署にヒアリングして確認した。

目標設定に対しては大きな変化が無かったが、実施時間(具体的には回数)を増やし、以前より手厚く教育を実施した。

薬事部による、支店モニタリング制度が強化された。

有効性、安全性をバランスよく提供するために、頻度が高い質問、有害事象を理解するように努めた。

用法用量や適応外使用などに関してガイドラインに遵守して研修を実施し、医療従事者への情報提供には十分な注意を促している。

倫理教育において医療用医薬品情報提供ガイドラインに則り、学習コンテンツを作成・提供した。
