

1. 基礎教育について

1) MR学習ポータルへの意見

「索引」を付けてもらいたい。また、ページ数を付けてもらいたい。(グループで読み合わせをする時に、何ページの何行目かが分かるように)

<管理者画面>対象者の名前を漢字でも表記いただきたい。<MR学習ポータル>受講者の負担が大きいと感じるため、以下の2点をご検討いただきたいです。更新時確認ドリルも問題内容が変わらないようにして欲しい。基礎教育確認ドリル及び更新時確認ドリルの問題数をもう少し減らしてほしい休職者への対応がしやすいように以下の点もご検討いただきたいです。受講開始を8月よりもう少し前にしていただきたい(8月より前から休職に入る者もいるため)。

①テキストの視認性改善、マーカーが引ける機能を追加していただきたいという要望がございます。②ドリルの合格点を全問正解ではなく、正解率80%以上などの条件に変更のご検討をいただきたい。⇒全問正解が条件の場合、1問でも『設問として不適切』なものと合格できなくなってしまうため。

2022年度は2回目の利用だったので初年度と比べると自力で操作できていました。

2026年MR認定制度の抜本改革の中に更新時確認ドリルの問題数を見直す予定との説明もありましたが、更新時確認ドリルに関しては前倒しで検討いただけますと幸いです。現在、弊社は産育休期間は業務に従事しないこととしておりPCなどの貸与品は休暇中は一時返却ルールがあり期限内に受講できない社員が多くいます。MR学習ポータルに関しては全社一律のルールでないことは理解しておりますが、弊社のような会社では540問+270問は復帰時の負担となっています。可能な限りでのご検討よろしく申し上げます。

22年度で2年目なので対象者が使い方を覚えており問題ございません。

2年目となり操作等にも慣れが見られる。1年未完了があるとその後の継続に繋がらないケースも生じうるため、1年未完了、2年未完了、3年未完了…で更新時の問題数を変えると毎年の完了に繋がると思う。(特に限定認定証保持者)

4月から基礎ドリルを実施してほしい

MRから改善要望は聞いていない。

MRが各自のペースで学習することができており、有用と感じております。学習の進捗状況について、定期的なアラートが出ると抜け漏れが無くなるため、可能であればご検討いただけますと幸いです。

MRテキストが閲覧しにくい。電子書籍形式のため一覧性に劣り、しおり機能、マーカー機能などのサポート機能を充実させてほしい。インフォメーションの機能が全員配信で使う機会が限られる。リマインドにも使えるよう配信先を選べるようになるとより活用できるようになる。MR学習ポータルに登録しているEメールアドレスに対し、8月に「今年度の基礎教育年次ドリルの開講した」こと、3月時点で終了していないものに対して「受講終了まで残り1カ月である」ことなどのアラートを発信元『MR認定センター名』で送っていただけるとありがたい。

MRテキストで「図」を確認する際にポップアップで表示され使いづらかったですが、改善されるとのことでしたのでありがたいです。

MRテキストの字が小さすぎて見づらい、もっと高機能高性能な電子ブックにして欲しい。MRテキストの検索機能が弱い。ドリルは設問の出展元だけでなく解説を入れて欲しい。一般の市販ドリルのほとんどが解説付きとなっている。

MRテキストの図がクリックしなければ確認できず、文字ばかりのテキストで学習しづらい。

MRテキストの知識の習得度を確認する手段として有用で、MR職をはじめMR認定証を継続・更新する者の研鑽手段としても有用である。しかし、更新時確認ドリルの問題数について、基礎教育年次ドリルが未修了年度がある者はすべて540問となる点は改善すべきと考える。1年休職した者が復職後に基礎教育年次ドリルを実施する意志を削いでいる。未修了年数に応じて問題集を変えることをお願いしたい。

MRテキストへの内容更新が適宜行われるため、タイムラグなく反映されるのがよい。疾病と治療は、図表と説明文が同時に開くとより見やすいかとも思います。

MRテキストを活用しやすいようにしてほしい。例)検索ができる、冊子のテキストと同じ表示にする(冊子をそのままサイト上で見れるように)。

MRテキスト電子版について、画面遷移の操作ボタン(「次ページ」「目次」「次へ」など)がわかりにくく感じるため、改善いただきたい。管理者画面で、対象者氏名を初期設定からフルネームで表示いただきたい。

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欲しいです。索引があればもっと使いやすくなると思います。

MRテキスト電子版の図と表について、リンクを押す形式ではなくページに既に表示されている状態の方が見やすいかと感じました。章単位で電子版テキストを表示する際、新しい別のタブに表示される方が使い勝手が良く思います。

MRに必要な知識全般を復習でき、基礎知識の定着に役立っています。なお、MRテキスト電子版については、学習履歴が確認できたり、メモ機能(自身でポイントと思ったところに補足やメモを残すことができる)があると利便性が高まると感じました。

MRの上長も部下の進捗状況が確認できるようにしてほしい

MRの進捗状況が確認できるため、適切な時期に声かけが来ております。

MRへの進捗リマインド機能が実装されると、個人としての計画的な学習管理に役立つと感じます。

MR学習ドリルは良いシステムだと思います。問題の出典も表示頂いておりますが、もし可能であればリンクを貼って頂けるとより学習効果が高まるように感じました。

MR学習ポータルが継続教育の基礎教育を担ってくれることで、小企業としては業務の負担軽減になるので大変助かっている。欲を言えば、教育研修推進者として、MRがどの様な問題を解いているのか?を知りたい気持ちがある。

MR学習ポータルの管理者におきまして、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学習ポータル利用者向けのアナウンスにおきまして、一斉通知だけでなく、未完了者のみに通知できる機能を加えていただけると助かります。

MR学習ポータル自体の機能はいいですが、MROとの連携をシンプルにしてほしい。ex.MRO解除依頼機能

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。電子MRテキストについて:電子MRテキストを復習する際、ページの移動が使いづらい。例)疾病と治療の復習の際、基礎と臨床のテキストを行き来する為、システムUIが使用しづらく、復習に手間取ったとの声がありました。MR学習ポータルの開始時期について:新MRテキストになり改定時期も早まりましたので、継続的な教育という観点から4月からの各種ドリル開始を検討していただきたい。

MR認定証有効期限1ヵ月前になっても、更新時確認ドリルを実施していない人にシステムからもリマインドメールを送付してほしいです。実務者が定期的に更新対象者に更新時確認ドリルの実施リマインドをしています。カタカナ表記のデータ抽出で同姓同名の方がリマインドから漏れ、失効してしまった事象が起きました(継続教育の基礎教育やMR認定証更新は個人の責任ではあるが、「うっかり忘れ」などの失効リスクを回避したい)。MR認定試験の過去問題は1回分だけでなく、2~3回分くらいあるとMR認定試験を受験される方の参考になると思います。電子版のMRテキストについて、MRテキスト冊子と同じ表示形式で、ページ数も付与いただき、オフラインでも閲覧できると有難いです。基礎教育年次ドリルの解説にはMRテキストのページ数も記載して欲しいです。前職を退職する前にMR学習ポータルにログインして、任意のメールアドレスに変更していない人が多く、その度にMR認定センターに該当者のセンターコード・氏名(カタカナ)・メールアドレスを送付し、ユーザー情報の修正を依頼しています。実務者がメールアドレスの登録状況の確認と変更作業を行えるようにして欲しいです。

あると良い機能を2つ記載します○ 更新時確認ドリル実施後に登録した写真がOKかNGかを自動判定するシステム○ ドリル未実施者へのリマインド機能1意見を記載します○ (PV)MR概論テキストの第5章「PMS」について、今後、「PV」もしくは「PV活動」等に変更される予定はありますでしょうか。元来のPMS(Post Marketing Surveillance)は市販後の安全性に管理する業務一般を指しておりましたが、現在ではPMSは製造販売後調査等を指していることが多いと思います。一方、PV(Pharmacovigilance)とは、治験から市販後までの安全性情報を一貫して管理する業務を意味しており、MRが行う業務もPV活動業務と称していることが多いと思います。ご検討下さい

センターが既に抽出されている課題を解決いただければ嬉しいです。

テキストについて、視覚的に断片的にしかとらえられないので、ページごとの閲覧ができたり拡大縮小できるような設定がほしい。また、図表も文字と同時に閲覧できる方が理解しやすい。

テキストの使い勝手(ラインを引いたり)を向上してほしい。

テキストの使用勝手がよくないとの意見があります。基礎教育の完了・更新要件が明確になって、管理方法が明確で良いと考えます。

テキスト閲覧時にスクロールする回数が多く(下に長い)、外勤時ipad等で閲覧をするには不便であるため1ページごとのボリュームをもう少し減らしていただくとipad使用者にもより親切かと思えます。テキスト閲覧時に、学習ポータルTOPサイトに戻るボタン表示があるとより便利かと思えます。TOPサイトへ戻るボタンがたいため、1つのテキストしか閲覧できない状況かと思えます。1つのテキストで学習しながら他のテキストでの関連ページを閲覧することで知識習得につながる可能性もあるためです。(例:医薬品情報を学習しながら疾病と治療を並べて知識の数珠つなぎをする)

ドリルの進捗状況を確認する際、履歴が抽出できないことが多々ありました。ネット状況の不具合なのかわかりませんが、頻繁に起きていましたので、速やかに履歴を抽出できるようシステムの構築をお願いいたします。学習ポータルのサイト自体が稼働に時間がかかっている気がします。

ドリルの設問について、MRテキストの該当箇所をもう少し詳細に提示してほしい。(ページ&上/中/下 など)

ドリル回答時、不正解だった時に、参照すべきテキストの場所が示されますが、参照するためには、ドリルを一度閉じる必要があるため、ドリルを閉じずに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。

ポータルでの学習において、認定証更新年において、年次ドリルと更新時ドリルの両方を実施することに対するリマインドに時間を要しています。画面上でも更新年は両方実施が必須であることをわかりやすく表示頂けると助かります。(企業の方でも引き続き、認知頂くように推進致します)

ポータル管理者が認定を持っていないので、受講者用ポータルの仕様がわからず、トラブルの対処や操作方法について質問されても回答に窮する。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か分からない)。

まだ慣れておりませんが、システム全般が統合されてシンプルになるといいと思います。

一度間違えると最初からやり直しになるのは不評。

一般的に新入社員は4月に入社し、MR導入教育も4月から始まるため、毎年のMRテキストの更新時期は、8月ではなく4月に間に合うタイミングで実施するべきと考えます。

引き続きよろしく願いいたします。

過去に問い合わせしたが、進捗率の計算方法が検索方法により異なるように表示されるのを修正していただきたい。

解答時に出題箇所がもう少しわかりやすくして頂きたい。

各企業でドリル実施の形骸化を防ぐための意見交換できるコミュニティをセンター主導で作っていただくことはできますか。2026年に試験内容が変更になるとお伺いしております。基礎教育年次ドリルの難易度をそれに合致させて欲しい。

学習ドリルの回答に対し、テキスト項目の例示だけでなく解説を充実させてほしい。

学習ドリル実施後に表示される「該当箇所」について、ドリル画面を開きながら電子テキストの該当箇所を表示できないので、学習効率を向上のためPDFへのリンクを表示する等の改良をして欲しい。

学習ポータルができたことにより、MR認定試験以降テキストをほとんど見なかったMRがiPad等でもテキストを見返す機会ができ、自社製品に関連のない知識について自己学習する機会ができました。そういった意味では非常に良い機会になったと考えています。

学習ポータルの基礎教育年次ドリルの対象者であっても、2022年度の本ドリルに一度もアクセスしていない状況であれば、マイページ内の「基礎教育年次ドリルの学習履歴:2022年度」の欄は、「-」(受講対象外)と表示されている件、センターにもお伝えし誤表記である旨の回答をいただきました。本件に関しては、社内において、問い合わせを数件いただいております。本年の学習ポータル実施時には、修正いただいた上で実施いただくことを希望します。

学習ポータルを受講依頼、リマインドを管理者サイトから一括して出来るように設定頂きたいです。例:ドリルの進捗率が30%以下の方に一斉にメールが送れる機能。

学習者側:MRテキストの表を開かないと見れないのは不便との意見がありました。管理者側:MROで一括登録できる仕組みがあると便利だと考える(産前産後休暇取得者も増えてきたためです)。

管理者(学習ポータルの学習対象ではない者)もテキストを見れるようにしていただけると学習の指示がしやすくなると思います。

管理者から利用者へ個別(何人かを選択も可)に連絡メールができるようにしていただくと助かります(ドリルの催促連絡等をMR学習ポータル内でしたい)。ドリル解答後の解説が正誤と出典元しかないのが、見直しがし辛いと感じます。解説があるとベストですが、該当する文章の記載があるとか、そのページにリンクで飛ぶ等の設定があるだけでも見直しがしやすく学習効果が高まると思います。

管理者も問題が確認できるようにしてほしい。

管理者画面では、MRの学習進捗状況が一瞥してわかりやすく設定されており、MRへの注意喚起が容易に行えて良かったです。

管理者画面で科目別の進捗状況やMRテキストが確認できるようになったら良いと思います。

企業間移動者(メールアドレス変更者)も学習ポータルトップページからメールアドレスを変更できるようにしてほしい。

企業申し込み後、退職すると、アカウントは引き継げるものの、再度個人での申し込みが必要になる仕組みについては、毎回退職者への説明に困っています

企業担当者向けの説明文書を検索しやすくしていただきたい

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。学習ポータルの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。

基礎学力の維持のためのいつも幅広い問題を提供いただき誠にありがとうございます。各分野の基礎学習としてMR認定証保持希望者はMR業務の有無に限らず全員受講を社員に通知をして活用させていただいております。利用目的は基礎知識の維持・復習としておりますが、あえて要望を上げるとすれば、解説がテキストの章の記載でとどまるだけでなく、間違いを正しく理解しテキストを振り返ることができるように、ページ数もしくは解説を読めば復習ができる記載が欲しいと思いました。

基礎教育として有用なツールとなっていると感じる。復習する場所がわかりにくいので、リンクがあると容易に復習ができる。

基礎教育を学習ポータルで実施できることは、出張の多いMRにとっては非常に学習しやすくなっています。

基礎教育年次ドリルが100%終了の場合は、100%と表示はされているが、「本年度の年次ドリルは完了しました」と大きく表示してもらえるとありがたいです。年次ドリルは終了したが、これで良いのか(これ以降に作業があるのか?)などの問い合わせが多数あります。

基礎教育年次ドリルについて、MRテキストを開きやすくしてほしい。確認テストで回答後、関連する部分をMRテキストで見たいとおもっても、そちらにアクセスすると開きなおさなければならないため。

基礎教育年次ドリルの完遂により、MRとしてMR認定試験合格レベルが維持されると理解されたことは意味がある。しかし、支店毎の受講進捗を定期的に連絡してほしい。と要望があるため、MR学習ポータル出力>社員名簿と合体>支店仕分>支店へ送付の作業を数回繰り返し、実務者の業務が増えている。MR学習ポータルから直接受講者へリマインドメールが送付できるようにしてほしい。

基礎教育年次ドリルの受講時、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です。

基礎教育年次ドリルの難易度ですが、2021年度より2022年度の方が若干難しくなっていると感じました。基礎的な重要項目の確認という視点で、問題作成をお願いします。MRテキスト電子版ですが、閲覧しづらいと感じているので、今後の改良版に期待しています。

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のかについて説明が分かりづらいとの声があります。毎年、年度末にまとめて基礎教育年次ドリルを履修するMRもいるため、継続的かつ効果的な学習目的を考えると、一度に270問の掲載ではなく、期間を区切って問題を随時追加する形式でも良いと思います。

基礎知識の復習になるため、前向きに捉えているMRが多いです。

基礎年次ドリルの進捗により、未受講者(または3月時点で未完了者)のMRに対して、登録メールアドレスを通じて、本人へ通知されるような、アラート機能を備えていただきたいです。会社からも定期的な受講連絡を行っておりますが、MR数の多い企業では未受講者の管理および連絡で業務負荷がかかっております。

基本的な知識を補完する意味で有意義なものであると認識しております。

強制的であれ基礎知識を毎年勉強することができるので役に立っていると思う。問題画面でキーボードで操作が完結する仕様に変更してほしい(矢印でのページ送りなど)。

教育履修状況を管理しやすく、便利に使用させていただいています。ありがとうございます。

継続教育のドリルについて、使用時期を4月からとしていただけると助かります。

月ごとに使用料の請求があるが、誰が該当者なのか記載して欲しい。

検索ボタン押下後、何も表示されず更新されているのか分かりにくい為、検索中のマーク(砂時計や進捗インジケーター等)が表示されると、更新中だと分かり易いです。写真未登録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。

現行でよいと考える。

現在基礎教育年次ドリルの実施時期が8月～3月となっておりますが、少し期間が長く間延びしてしまう懸念があるので例えば8月～12月と期限を短くすることも検討いただければと思います。

現場で求められている知識を問う問題にさせていただけると幸いです。

現状、特に不具合を感じることはありません。

現状のまま、あまり変更は望みません。

個人ごとの進捗状況が確認できて管理に役立ちます。出題レベルと出題数が適切と思います。

更新時確認ドリル修了者の中で、MR写真登録が完了しているかしていないかが一度に抽出できるとありがたいです(抜け漏れなく、写真登録が未完了の方へ更新手続きのリマインドをかけるため)。抽出するCSVデータにMR学習ポータルに登録メインメールアドレスの付与をしていただけると助かります。基礎年次ドリル、更新時確認ドリル等の各種リマインドを実施するため、社内データとのマッチングをカタカナのフリガナで実施しています。ですが、同姓同名の方もいらっしゃることも、また、特に女性の場合、旧姓の方と新姓の方がいらっしゃることも社内データとのマッチング時にミスが起こる可能性があります。

講習会でもご案内ありましたがテキストを見やすくしてほしい。

項目ごとにPDFを開く仕様ではなく、一冊分を一気に見ることができる仕様も欲しい。(どこに記載があるか分かりにくいため)

昨年に引き続き、本年も基礎教育の一環として使用させて頂きました。弊社に新しく入られる中途入社社員の多くが、MR学習ポータルを使用されており、スムーズに導入ができております。

使い勝手などには特にコメントありませんが、不明点などについて弊社MRが直接センター様に連絡することが複数回あったと記憶しております。ご迷惑をおかけして申し訳ございませんでした。

使用方法に慣れてきて、特に大きな問題もなく実施できました。MRテキストの閲覧方法の改善を期待しております。

紙媒体を希望するMRは弊社では多いです。理由は、電子では行ったり来たりするのが分かりづらいとのこと。

自己管理ができるので(進捗状況等も自身で確認できる)、管理者として役立っております。なお、切り替えが8月から3月となっている点が、切りがあまりよくないと感じます。7月や9月などにしていただけると、アナウンスもしやすいため、この区切りの時期についてはご検討いただけるとありがたいです。また、学習ポータルがロックされた時の解除の仕組みについてはもう少し、柔軟にしていただけませんか？(またはロックはもう少し緩めの基準でお願いできないでしょうか)。こちらのミスではあるのですが、ロックがかかり解除されるまでの間の2日間非常に困りました。

自分のペースで学習ができ、必要なことを復習しながら学ぶことができるため大変便利です。

疾病と治療が基礎と臨床に分かれているが、シームレスな内容が多いことから、統一したほうが良いと思います。

質・量ともに十分だと思います。可能であれば、正解率の低い問題は問題の意図が理解しにくい可能性があるので検討していただきたいと思います。

取扱う分野以外についても導入教育に学んだことの振り返りになる良い機会である。最新の情報など実務で話題になるような内容(例:疾患や適正使用についてのガイドライン等)も問題に加えると学習ポータルへの関心や有用性が向上するのではないかと。

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。

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。

習得度合いの表示が個別連絡する際に助かっています。

出題範囲について多岐に幅広く設定をして頂きたい。狭く言葉を変えるのみの出題はMRの知識として幅が広がらない。

進捗が管理できて良いと思います。

正解箇所が見つけられず履修に時間がかかるとの意見がある。教科書の単元を移動する際に、戻るボタンでは戻らず、再度、最初のページからアクセス必要がある。基礎教育年次ドリルが何度でもチャレンジできることが記載されていない。認定書更新に時間が掛かるのであれば、もっと早くポータルをリリースして欲しい。

全メーカーの全MR対象であるため難易度の設定が不可能だと理解しているが、限られた領域のみで活動しているメーカーMRでは、全く関与しない分野が多いので、その部分が難しく感じる。

全体が一気に公開されるのではなく、定期的にポータルの内容が公開される方法だと年間通じて勉強している感覚になるのではないのでしょうか

操作性も高く、特記ありません。

操作方法にも慣れ、大きな問題は発生しておりません。

総括責任者、推進者、実務者も電子版MRテキストを確認できるとMRからの質問に回答できるのですが、管理者ページへの実装のご予定はありますでしょうか。

中途入社者が多く 移ってきた当社として研修終了の判断をするのに特に在籍期間が短い場合迷う

電子版のMRテキストを確認しながら回答が出来ると理解が深まって良いと思います。ドリルで不正解の回答を確認した際、電子版MRテキストの該当箇所にリンクで飛べるようにしていただけたらより使いやすくなると思います。

登録者全体の進捗状況などの情報があればいただきたいです。

内容確認のため管理権限者がテキスト等の内容を見られるようにしてほしい。

認定証の有効期限が1月末なので、更新者ドリルの実施期間をもう少し早めにずらしてほしいです。例えば6月～10月の実施など。

認定証更新の写真撮影時に頭部が切れやすいように感じます。

年次ドリルの未修了年がある者に対する措置として更新時ドリルの540問設定があるが、年次ドリルを毎年実施しない者に対するもっと厳しい措置を講じてほしい。未修了年数に応じて問題数を増やすことや各社の未修了者に対する対応の余地を与え、問題数を変化させるなど。(休職者や特例対象者への配慮を鑑み)弊社では意図的な未実施者には更新資格はく奪まで内規としているが、企業間の認識や取り組みに差異があるのは好ましくない。

抜け漏れなく知識の確認ができて良いと思います。締め切り期日のリマインド通知機能などあればなお良いかと思いました。

弊社では、MR学習ポータルを使用しておりません。

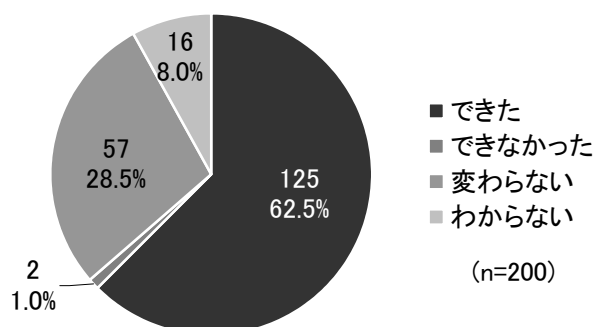
未受講者等への一括メール配布機能があれば、非常に助かります。

名前(カナ順)、ユーザID(センターコード)以外に、自社の実情(部署等)で並べ替えができるような欄があるとよい。

履修が完了したら、該当MRに完了のメール等アナウンスするシステムを入れてほしい。今回、3月に自分が終わっているか確認の連絡を入れてくるMRが多かったため、検討していただけると幸いです。

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、昨年度と比較して充実できたか



昨年にも増して多くの企業が、前年度より充実した教育研修を行うことができたとして自己評価した。充実できた理由として、GIO、SBOを明確にすることにより、よりよくPDCAを回すことができ、MRの課題・ニーズの明確化と研修内容がうまく連動させることができる、研修目標と期待される効果を示すことにより動機付けにつながっている等のコメントが多く見られた。

2) 「充実できた」の理由

「倫理教育」: 評価者を増やすことによって、指導の機会が増えました。「安全管理教育」: 自社品使用症例の症例確認に取組み、安全性情報の収集につとめました。技能教育の同行チェックシートにも症例確認の項目を盛り込み、安全管理の意識向上ができました。「技能教育」: 同行チェックシートを用いた成果確認で、平均点は向上しました。得点下位層の底上げには課題が残り、2023年度の設定を工夫しました。

2020年以前の時間さえ達成すれば認定証は更新できるといった考え方から、GIOに向かって、それぞれのSBO到達のために教育を提供する側、受講する側も成果確認を意識するようになった。

2021年は目標を設定したことにとどまってしまうでしたが、2022年はMR活動の振り返りを行うことを年初に計画をして進めたことにより、目標を意識した活動につながったと考えます。

2021年度のSBO KPI振り返りから、安全管理教育においてメディカルの安全性部門に所属しているDrから医学的MR教育と確認テストを継続して実施し、MRの安全情報収集活動の意識が高まった。

2022年度の前半から少しづつ対面型の研修も再導入でき、よりMRの理解度を深める一助となったからです。

2022年度は課員全員で分担して、GIOや各教育のSBOに則って研修と成果確認を行う事ができた。

21年度で設定した項目により当社MRが出来ているレベルがクリアになったため。

22年度も引き続きアウトプットに注力し、安全管理教育のSBOで掲げた上市予定2品に関しては、インプットだけでなくアウトプット訓練を複数回実施し充実させた。また、技能教育で掲げた専門医と個々の症例レベルでの話し込みができるようインプット、アウトプットを実施していたが、まだそのレベルには至っていないため継続して取り組んでいく必要があると考える。

2年目なので、SBOに関する理解が深まり、より現実的な習得目標を設定することが可能になった。また、目標に向かって年間計画立てて研修を実施することができ、おれずに1年間を通すことができたため。

3科目について目標が具体的に明示されるようになったため

MRからの好事例発表の時間を設け、MR目線での情報発信ができた。ロープレ例や資料の活用方法を提示し技能教育のサポートをすることができました。

MRの研修に対する理解がすすみ、全般的に内容を深めることができた。

OJTを担う、営業マネジャーの育成スキル(力量)が向上したと考えるため。

OJT教育を充実させた

SBOについて講師・MRへの共有を行い、理解してもらった上で研修を開催したため、研修内容がより目標に沿った内容になったため。

SBOにより、具体的な教育を計画することができました。また、良かった点や改善点なども把握しやすくなりました。

SBOを具体的な内容にしたことで研修の目的が明確化され質の高いコンテンツの作成ができた。

SBOを設定したことで、実施すべき研修内容がより明確になった。

SBOを設定することで、教育研修に軸ができて、研修内容にブレが生じなくなった。会社の課題を探り出し、それをどう解決していけばいいのか？を考えながら、研修内容に落とし込むことができた。

SBOを設定することで、具体的な内容について研修グループ内での企画や振り返りができた

SBOを設定することで、社内研修体制の改革ができた。

SBOを設定することで何が足りないかを具体的に考えることができた。

SBO設定時に関連部署と会議を重ねてSBOを設定しております。その結果関連研修部門以外の関連部署が責任感をもって実務教育に協力いただくことができました。また受講者からも、各科目とも実践的な内容であったというフィードバックも多数ありました。前年の活動結果を実務教育に反映をさせ、実務教育を実施しました。

SBO評価において、3段階評価(○△×)で全員○の報告だったからです。AMに3科目の教育研修について、課題と改善策のインタビューを行いました。課題らしい課題が出てこなかったからです。3科目の教育研修について、現場から毎月、沢山のポジティブな意見をいただいています。毎月、現場から提供した教育研修に関する質問や要望を収集しており、コンテンツ作成部署に共有し、個別回答、全体回答の必要性を吟味し、タイムリーに対応ができています。メディカル部門が教育・研修により参画するようになり、協業が推進され、研修の質が担保されています。法務コンプライアンス部門と安全管理グループ、人材組織開発部のそれぞれが有している問題や課題を共有し、今まで以上に課題を解決するための研修を設計・実施できるようになっています。本社が提供する研修パッケージに加えて、AMがプロモーターMRと協業し、エリアの課題やエリア員のレベル(領域経験が浅い・配置転換者の有無など)に合わせて必要な回数・頻度で、効果的かつ効率的に技能研修を運営しているという話を聞くことができたからです。

おかげさまで、貴センター様のご指導もあり、充実した計画を作成することができました。また、責任者が卓上で考えるだけでなく、これを機に現場担当者としっかりとコミュニケーションを取ることができました。

オンライン研修を充実させるためにオンデマンドコンテンツの充実化が出来たため。

グローバルの教育研修が昨年以上に充実されたことと、新たな適応拡大取得を受け、知識研修が充実されたことが要因であります

これまでは本社でテーマを決めていたが、2022年度は現場から出てきた課題を対策するための研修を企画し、実施したから。

テストを実施し、その中で回答率の低い問題から研修を組むことで知識の低いところをカバーできたと思う。アンケートを実施し、MRが学びたい意欲のある内容を研修化することで学ぶ意欲をモチベート出来たと思う。インプット中心の研修からアウトプットの割合が多い研修を増やした。アウトプットを営業所内で相互に行うことにより、様々なテーマでディスカッションの機会を生むことができ、受講者から良いフィードバックが増えた。

プレゼンチェックシートやOJTシートにコンプライアンスチェック項目も設けることで、より倫理教育における実践確認を行うことができた(倫理教育+実務教育、実地教育)。社内ルール(コンプライアンス)の強化をテーマに倫理教育のコンテンツを自社内で作成し、研修回数も増やすことで、急成長している組織拡大時の対応を適切に行うことができた。

ほとんどの医療機関でコロナ禍による訪問規制が解除され、病院、開業医、調剤薬局ではほぼ計画通りに同行訪問が実施出来た。

より個の成長を意識してもらいようにすることができた

ロールプレイングの更なる充実を図った

安全管理教育で、MRのオンラインインタビューを実施できた。所長による同行教育の機会が昨年度より増えた。

安全管理教育として、安全管理責任者が全員ではないが、一部のMRとの実地同行できたため。

安全管理教育について、安全管理部門との協業によってロールプレイング資料の作成ができ、理解を深めることができた。

医療関係者からの客観的意見を聞いて学ぶことからMR本位であったことに気付かせることができるようになってきたと思う。

課題は残ったが、これまでより具体的な記載に沿って進めることができた。

会社として教育の充実を図っていくにあたり、大きく目標を変えていないが、トレーニングコンテンツの充実やラーニングシステムの充実をすることで、学習体験を充実することにつながっている。また、上司による育成を支援する研修プログラムが始まり、より現場でのOJTを加速する動きが始まってきたため。

管理職の意識が高まり、メンバーへの指導ポイントが明確になったから

基本的な研修内容は変わっていませんが、2022年度は、営業本部として統一的な評価スケールを作成し、それを基に各現場で実践的なOJTが実施できた。

技能教育・毎月のアウトプットトレーニング(ロープレ練習)において、面談準備の設計シートを改定し取り組むことで、ディテールの事前準備の精度が向上した。新たに顧客の視点で考える研修を実施することで、MRが医師の仮説ニーズを考える機会を増やすことができた。

技能教育においては、MRに求められるCapabilityのフレームが2021年に新たに導入され、2022年度は全MRへの研修展開を行うことができたため、日々のMR活動の向上に寄与している。また、プロダクトアウトではなく、顧客・患者さんを中心としたマインドが全社的に強化されており、特にプロービングやディスカッションなど具体的な技能教育を展開することができた。倫理教育においては、毎年必須となる研修に加え、現場の課題に応じてタイムリーに追加の研修プログラムを展開することができた。またコンプライアンス部門と教育部門が日々連携し、製品研修の中においても倫理教育を促す取り組みが行われた。安全管理においては、毎年必須となる研修を行っており特に追加の課題がなかったため追加のプログラムは実施しなかった。

技能教育に関しては、従来より現状分析を行い課題抽出から研修企画を行ったが、倫理・安全管理のSBO設定においては不十分であった。年度末にSBOを設定する事で、課題発見につながり新たな教育施策の導入に至った。

教育グループの人員増により対面での研修が増え、充実できました。

教育担当部門(インストラクター)が目標を共有・理解することで、方向性に統一感が出たと感じています。

教育倫理:コンプライアンス教育をe-Learningにより複数回徹底して行ったため。安全教育管理:RMPの研修を充実させたため。技能教育:患者指向に基づく提案のロールプレイングを営業所内の研修で毎月実施してもらったため。

具体的な記載ができた。

継続教育の際にはSBOを提示し、学習する内容がどのSBOに該当するかを示すことによって、学習者がSBOを意識できるようにしました。また、倫理については、病気で苦しむ患者さんに寄り添う視点を養うために、患者の手記を題材としたグループワークを実施し、SBOをより意識した研修の設計ができたと考えています。

研修システムの見直しを行い、対面研修(Web含む)、だけではなくe-Learning(動画コンテンツの作成・確認問題・アンケート)を昨年以上に、盛り込み、対応することができた。

研修のやり方になれてきたため。

研修の様式・内容を2021年より完全に変更したため。

研修を実施する側として、昨年よりも制度の理解が進み、同行/コーチングの内容の指示を徹底することができた。

研修内容の充実、実施期間の変更により改善できたため

現場での製品ロープレ等の充実が図れた。

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の継続に繋がっている。

昨年は初めての年で実務者も含めて手探りの部分があった中、今年は講習会やセンターからのさまざまな発信によって、不明瞭だった部分もクリアになり、資格者の疑問点にも実務者自身、自信を持って回答することができ、強い推進力の元、進められたと思います。

昨年度とほぼ同様のSBOを設定してとり組んだことで、顕在化した課題に対処し充実させることができた。

昨年度と同様に各関係部門と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。また研修を運用する中で、研修全体および各領域の現状や課題を抽出して2023年4月から研修の運用自体を大きく変更した。今後は更に研修で実施した内容を顧客に実践し貢献することを重点に置き、研修・育成体系を整えていきたい。

昨年度と比較して、より具体的な目的をもって研修を実施することができた。

昨年度の教育研修における課題を明確にすることで、今年度の研修方法を計画段階から対策でき、結果、充実した研修内容となった。

昨年度の研修を踏まえ、ロールプレイングの内容をブラッシュアップすることが出来た。

昨年度の実施を踏まえた課題の抽出により、今年度の教育にて対策を講じることができた。

昨年度の反省を踏まえた研修を実施予定なので充実させることができると考えています。

昨年度は、コロナ禍で医療機関への対応が不明瞭の中、SBOの設定、またのその設定に対する実務が少しバタバタした感じであったが、今年度はSBOに向けての取組みが、より具体化されて実行できたため。

昨年度は主に日本社内のリソースだけで研修を行っていましたが、本年度は弊社のGlobal担当者や外部の講師を招聘しての研修も実施するほか、知識テストやロールプレイなどの実践的な内容を取り入れるなど、より研修内容を充実させることができました。また、研修時間の設定についても、これまでは月次のコマーシャル部内での全体会議の中でSBOの3科目をまとめて実施していたところ、安全教育は別の会議として独立させることで、十分な時間を確保できるとともに、議題への集中力も高めることができたと思います。さらに、営業組織を3営業部に分割して、営業部長を3名体制にすることで、MRへの同行や個別面談の頻度も増やすことができ、研修に対するMRの理解状況の確認とフォローアップとしての指導もより充実することができたと思います。

昨年度より効率的な内容とすることができた。

昨年度同様に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ますので、割愛させていただきます。

事業戦略に則り、より幅広い領域において適正な情報提供活動ができるように、研修等を充実させることができました。

自社の重点である領域において、患者さんのインサイトを知るための環境作りとして、患者さんの声を動画として発信し、毎月実施しているロールプレイングを通して患者さん主体の治療提案が現場でも展開できた。また、月に1度の集合学習の場で副作用等の報告遅延事例を共有し、ルールを確認し合う時間を創出した。ミスを防ぐために営業所内で確認を取り合う風土が醸成できた結果、特に配属直後の新人MRにおける副作用報告等の遅延が昨年と比較し大幅に減少した。

自社製品の基本的な内容をSBOとして選択しました。MR格差があるのは仕方がないことですが、全員に統一した研修を行う事で熟知できているものは再度理解し、理解できていなかったMRについては上司からの指導により確認できました。

社内で教育に関わる部署も増え、MRも意識して教育を受ける環境が整い、知識・スキルだけでなく理解も深まったと感じるため。

社内の各部門より協力を得られて充実した教育内容を実施できました。

社内各部署で作成したコンテンツを社内e-learnigシステムを用いての実施する事により、昨年同様に受講対象者が漏れなく受講できた。また、オンライン研修でもインタラクティブに研修を進めるなどの工夫から充実できたと思います。

受講者であるMRの認識度、それに伴う行動が変わった

重点的に意識する項目が明確になった。それは教育側だけでなくMR側にとっても同じことが言える為

少しずつ治療が増え活動が増加した。増加に伴い情報共有や意見交換が進み、知識が増加できた。継続して活動をおこないたい。

職場内でのコミュニケーションが活発化した。

新しい制度が2年目となり、現場の実務教育に対しての取り組みへの理解度が浸透した。実務教育を年4回実施し、確認テストとアンケートを実施により、知識と行動の定着が確認されたため。

新しい組織のため、一年間を通して実務教育の計画と実行を初めて行ったため、昨年度と比較し、スタッフも増え研修内容の充実が図れた。OJT等上司同行による、成果確認に課題は残ったため、本年度に実施する。

新たな研修を取り入れた

新たな試みとして、過去の副作用報告を参考にして安全管理情報の収集方法等をTeamsも使ってロールプレイング方式で行った。記録書類記入時の問題点や質問のコツ等の情報を、皆で共有することができた。

新たに目標を設定したことで、目標に準ずる研修をすることができた。一方で、スキル習得確認については、項目が定量的ではなかったことや評価実施時期によって実地ではなくロープレで代用することもあったため、そのあたりの改善点を次回は意識をしていきたい。

新型コロナウイルスによる行動制限が緩和され、実地研修の場が増えたため

新型コロナ関連の制限が緩和されたため、実際に面談したり同行する等により密度の高い教育ができたと考えるため。また座学に関しても回数を増やすことが出来たので、学習時間を増やすことが出来たと考えているため。

新制度2年目となり、昨年度から比べると指導、育成を目的とした同行、ロールプレイング、プレゼンテーションの実施が浸透してきていると感じます。昨年度は研修をリモートで実施せざるを得ない時期や、同行しての医療機関訪問が難しい状況が多くありましたが、今年度は新型コロナウイルス対応の変化に伴い、従来と変わらない形で集合研修や同行が実施できました。外的要因によるところではありますが、今年度は昨年度よりも上長がMRをしっかりとみられた1年だったと感じます。

推進者会議等から得られた知見を参考にさせていただきながら倫理教育、安全教育、技能教育と関連部署と連携することで、具体的な研修計画を設定できたと感じています。

成果確認の推移や組織ごとの集計結果などをフードバックし、上長間の認識や確認状況の差異について社内でも共有することができ、課題の抽出もできた。また、各教育のSBOや確認項目の設定も昨年以上に関係部署と連携することができた。同行OJTの標準化や格差是正など課題はあるが、日々のMR活動や営業としての取り組みと実務教育の連動性を理解させる取り組みを継続中である。以上のことから昨年と比較して充実までは言えないが、取り組んでいると判断した。

前年度に比べてより充実した内容を意識し、改善することができ各MRの反応も良いように感じられたため。

前年度の課題や問題を特定し、それを改善できるように計画を具体的に設定したため

前年度の反省や現状を踏まえた研修内容を計画できた。前年の反省から同行指導での実施方法を改善できた。

全社統一のロールプレイのアセスメントシートを活用した指導が継続的に行われるようになったため

組織拡充があり環境が活性化した。ロープレ等、参加型研修を推進した。

他部門への協力を仰ぎ、協働で研修を進めることが出来たためです。

定量的に測る方法として、研修毎に細かくテストを導入した為。Output研修の時間を増加させた為。

定量的に測定できる指標を入れられたから

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。

当社ではMR継続教育の実施が本年度初めてであり、SBOを設定して研修を実施したこと自体が新たな取り組みであった。

当社でも昨年より適正使用情報の伝達に力を入れており、特に安全管理情報の研修は充実したものになってと感じております。MRの適正使用情報への意識も高まったと思います。

同行評価表において、昨年度と比べてどの項目も概ね点数が上がっていたため。

特に技能に関しては全MRのスキルアセスメント実施と個別課題を特定し、上司OJTコーチングや研修を通じた教育を提供し本年度の取り組み課題としてつながっている。また上司に対するケイパビリティ向上のための研修も毎年継続的に実施し、社内において定着し始めている。

特に技能教育については、営業本部の方針、営業本部長の意見を伺いながら年に2回実施しました。また、指導育成責任者である地域営業部長の協力を得て、MRの活動を評価しました。

認定センターのご指導もあり充実しました。

年々、MR認定センターから頂いた助言を反映した研修プログラムを作成・実施・検証しているため徐々にではありますが教育研修が充実してきていると認識しております。

派遣先企業に依頼し、OJTによる状態の把握ができるようになった。

訪問時の行動チェックにおいて、同行に対する垣根が取り払われたことによる距離感が縮まった印象。安全管理教育において、GVP教育時の際も説明時の聴取体制にも距離感が縮まった気がする。

本研修に移行して2年が経過したが、実務教育のロールプレイの内容が充実し、多くのテーマを定期的に発信・指示することができた。結果として研修におけるロールプレイの回数は前年の倍となり一部の項目では改善傾向がみられた。テーマを指示しロールプレイを定期的の実施し、フィードバックするという流れが定着してきたが、それ以外に23年度からは新しい手法を取り入れた内容の充実を予定している。

本年は特に技能教育(ロープレ)のフィードバックに力を入れ、初年度のように要綱を満たすためだけの研修ではなく、客観的に評価しアウトプットにつなげられるような研修を行うことができたから。

目的を明確にすることにより昨年度より向上できたと考えます。

目標が明確になり、課題を意識した研修を行うことができた。

目標を明確に、内容を充実させたため

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。

目標設定することで、実施することが明確となった。

理由は、2つある。Off-JTの取り組みとして、ビジネスユニット横断的に倫理教育、安全管理教育を実施する月1回の勉強会を新たに設置した。多くのメンバーから、バックグラウンドが違うメンバーとのディスカッションをつうじて様々な気づきが得られるとの反響を貰っている。OJTの取り組みとして、上司とメンバーが同行する際に、抜け漏れなく指導してもらうためのチェックシートとGIO/SBO項目の連動と定期的なフィードバックを仕組み化した。

倫理、安全管理、技能の各教育に関して特にインストラクショナルデザインをベースに立てつけた。現場責任者の協力や連携をいただけたことが良かった。

倫理:前年度のステップアップの内容(個人として基本を押さえることに念頭を年頭を置いた。2021年度は弊社MRとしてを念頭に実施した)。安全性:会社からMRに課せられている業務の中心が安全性情報の収集と提供の為得意先の状況に合わせた方法により収集と提供を振り返って確認をしている。実務:外勤制限の伴う期間であったが、MR報告書、安全性情報の報告内容を基に本人を含め具体的な対応方法、を客観的に観て改善点を協議した。

倫理では、講義に加えグループディスカッションを実施し、MRの取組む意識を向上させた。技能教育は、各課で実施していたロープレを全体で実施し、MR全体の意識を向上させた。

倫理はコンプライアンス強化推進室、安全性は安全管理部、技能は営業推進部といった各関連部署と協議し、改めてMRに求めているものを検討でき、他部署も一丸となって研修を行ったため。

倫理教育、安全管理教育においては、自己学習システムが整備され、システムを活用した知識補完の取り組みを進めることができた。

倫理教育：患者・医療スタッフの視点から医療の実態を理解し、患者を取り巻く環境を踏まえた販売情報提供活動を行った。安全管理教育：新製品の発売があったことで、関連するルール（GVP省令並びに医薬品医療機器法、関連法規及び通知等）の理解が例年以上に進んだ。技能教育：医療機関・患者が求めるニーズ把握し、迅速に対応するための活動が出来るようになるために、年間を通じて患者視点教育を実施した。その結果、医療現場実態の理解が進み、OPDの基盤を作ることができた。

倫理教育において、医師の自己研鑽、プロフェッショナルについてMRと一緒に学ぶ機会を作りました。全体での意見発表で意見の共有を行い、研修終了後ワークシート提出により、適正使用推進者として医療関係者に何が出来るかを考える時間を作ることが出来ました。

倫理教育に関して、コンプライアンス部門が提供する研修コンテンツを踏まえ、研修担当者が具体的なケースを作成し営業所での討議を促すことで、理解度が高まるような研修を提供出来た。安全管理教育に関して、安全管理部門が作成する研修コンテンツに加え、研修担当者がコンテンツにふさわしいテストを作成し受講者が受験することで、理解度が高まるような工夫が出来た。技能教育に関して、外部調査の結果も踏まえながら、一昨年以上に顧客のニーズにマッチしたディテールが行えるようなトレーニングが提供出来た。

倫理教育の一貫として、看護倫理や臨床倫理4分割法、ナラティブアプローチ、パーシエントジャーニー等薬剤のみならず、より医療従事者や患者・家族に関連する話題を研修で取り上げた事で医療関係者との面談時に上記話題で共感する姿勢が多くみられるようになった。技能教育では、MRとマネージャーによる面談後の振り返りを徹底することで、次回面談が効果的に実践できるようになった。また振り返りの検証を行うためのスキルとしてロジカルシンキング研修を実施した点も効果的であった。

倫理教育の中の販売情報提供GLを遵守を徹底するため、毎月の勉強会で研修し、同じ勉強会内の製品プロモーションのアウトプット訓練（ロールプレイ）で実践できるか検証している。教育担当者だけでなく、上長やMRにも十分GL内容が浸透し、適切な情報提供活動を実施する体制が整ってきた。

3) 「充実できなかった」の理由

動向件数を前年より増やすことにより、より細かな指導や現場での行動確認ができた

4) 「変わらない」の理由

2021年度の目標設定が大まかになり過ぎていたので、2022年度は細やかに設定を行いました。成果確認方法に課題が残ってしまった。

2022年に開始をし比較ができないため。

23年度も同じ内容で計画を提出しております。22年度が実施できていないとはいえないが今後も継続して必要であると考えます。

MRの社内的な動きが大きく、調整対応に追われた

MRの人事考課項目として機能させている。

MR継続教育の実務教育について、昨年度よりも医療機関への訪問規制が厳しくなくなり、上長による同行訪問は容易になったが、各地域へのGVP部門の同行訪問は難しく、昨年同様にWebでの確認となった。

SBOを設定して全国8本部ごとFTを中心に内容を変化させながら取り組んだが、昨年同様に充実した教育研修であったと感じる。

WEB会議形式の講義を中心に行ったため、受講者の顔を見ながらの対面形式ができていない。座学が中心となり、同行やロールプレイなどの演習は昨年同様思ったように実施できなかった。

アフターコロナの状況であるが、未だ訪問規制などが多くあり医療現場の訪問や、講習会の実施が困難で昨年と比べ大きな変化は見られなかった。

ある程度の長期的な計画でもあるため、目標まで到達するには時間がかかることからわかりやすい変化はない。

これまでも目標を設定し教育を実施し、毎年MRに必要な研修を取り入れるべく工夫を行っているため、充実度については昨年度と変わらなかった。

コロナも落ち着きつつあるが、未だ病院への訪問のハードルは高いため。

コロナ禍で医療機関への訪問が規制されているため、MRとの同行による確認が難しかった。

セールスに大きな業務タスクが発生したため、充実と呼べるほどの変化はなかったと考える。

まだシステムを十分に活用が出来ていないのが課題です。

安全管理教育についてSBOを設定しこれまでの薬害等を顧みることによって情報収集の重要性を認識できている。倫理教育へとつなげていくことが今後の課題である。

異動に伴い把握しきれていないが、大きな差は無かったと認識しているため。昨今の状況や市場の変化を受け、コンプライアンス/倫理関連の研修や理解度のチェックを重点的に取り組んでいる。

継続的に実行する必要がある重要な教育事項であるため。

結果としては、大きく変わっていないと認識しております。SBO設定前から研修ゴールを明確にして研修計画をたてていたからです。ですが、MR認定センターの第三者からの目を見ていただくことで、新たな気づきを得られた面もあります。

研修の評価、また同行時の評価が採点者に依存されるため、フィードバックしてより良い研修に反映できたとは言えないため変わらないとした。

研修内容としては、年間を通して、昨年までと比較しても充実した内容で実施することが出来たと感じているが、活動レベルに反映されているかどうかの評価の部分が、十分には出来ていないと感じるため、変更なしとさせて頂きました。

現場への協力要請がうまくできておらず、昨年度と比較して変わらない内容になってしまった。

後発品メーカーで発売品目も少ないため、教育対象の製剤や領域が限られてくるが、毎年同程度レベルの研修内容となるよう内容を工夫している。さらなる充実は、なかなか難しいと考えている。

更に充実されるマンパワーがないため昨年度と変わらない。

今までもしっかり実施できていたため。

昨年と同様の研修をおこなったため。

昨年に引き続きMR活動の基盤構築の時期であるため。

昨年度から実務者として従事し、前任者による教育研修レベルを維持するのに精一杯であったため。

昨年度と同様に実施をした。大きな変更点は特にないため。

昨年度と変わらないが、しっかりと実施していくため。

自社のあるべきMR像や、社内資格制度とリンクされたGIO、SBOを設定している。本年度においても大きな変更はなく運用いたしました。次年度はGIO及びSBOの内容を研修に組み込み、MRへきめ細かく周知し充実した実務ができるよう改善に取り組む予定。

実施したコンテンツは異なるが、年間の実施回数や評価方法については昨年度と同様であったため。

従来から関係部署と連携して運用しているため。

従来の実務教育を踏襲している。

少人数で他業務をおこないながらなので、実施する方も精一杯であり充実させている自信はあまりない。

親会社の方針により、新型コロナ感染が一時鎮静化しても同行や対面での指導・会議は必要最小限とするように通達されているために、営業所長による同行教育は限定的にしか実施できていません。

前年と比較し、大きな問題なく実行できたため。

前年を比較し似たような内容となってしまうため

中途入社組が数名いることと少数のMR人数で全国訪問展開している現状から、同じ目標を設定し個々のMRにGIO、SBOの定着を継続して更に図る必要があると判断した為。

当社は2022年度より分社化されました。計画当初は、より充実した研修内容を盛り込もうと考えておりましたが、分社化に伴う組織変更に伴い、管理職数が削減される等あり、以前よりも管理職の目がMRへ届きにくくなった点は否めません。そのため、昨年度よりも充実した研修内容とまでは成りませんでした。

当年度においては医療用部門(MR部門)の社内組織立上げが第一目標であったため、基礎教育においては社内教育の充実及びMRポータル活用にて実施できたが、実践、実地教育においては外勤における体制が十分整っていなかった事とコロナによる訪問規制継続の影響等にて面談機会の創出ができなかったケースが多かったため実践スキルアップの機会においては昨年度と同程度であった。

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。

必要項目にしっかり取り組めた

弊社MRは取り扱う医薬品が1種類3品目と少なく、活動頻度が低いことから行動レベルでの評価に関して以前より課題となっているためです。

本年度もMR担当者が所属していなかったので変更はなかった。

目標とするところは変わらず、昨年度から大きく変更した点が無かったため。

目標達成のため努力はしました。

倫理教育、安全管理教育、技能教育を昨年度と同程度に実施することができたからです。

倫理教育、安全性教育については、関連部署の協力がああり、滞りなく実施出来ていた。課題は技能教育の充実である。

5) 「わからない」の理由

MR未経験の者がはじめて上長になり、MR継続教育の指導方法をレクチャーしつつ継続教育を実施してもらった。結果、上長のMRに対する理解は進み意義ではあったが、細かな指導という意味ではまだまだ改善が必要と感じたため。

まだ、効果について研修をしているため。

効果は今後現れてくるものだと思うからです。

在籍のMRがいないため。

去年はセールスがいなかったのも不明なため

昨年度よりも教育研修のカリキュラム、階層別などは充実させることができましたがMRやマネージャーの入れ替えも激しく効果測定が難しいため「分からない」と致しました。体感としては内容を充実させられたとは思っており、受講者のアンケートなども良好な反応ではございます。

自身が教育の担当になったのが、2022年下期からであるため、昨年度との比較ができなかった。

実務教育の全科目において研修効果の評価ができていないため、充実させることができたかと確信をもって言うことは難しい。

人事異動により昨年10月に現役職に着任した為。

正社員でMR活動を行っているものはいない為、SBO設定を行っていない。

退職者が多く、比較することができなかった。

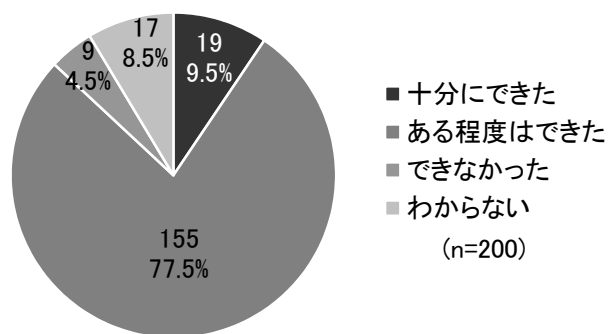
長年教育研修を担当していた、教育研修推進者が2022年9月に退職してしまい、教育研修等の引継ぎをできていないため比較が行えません。

問いかけが、「充実させることができたか？」に対して、十分には出来なかったと答えたいと思います。「できた」でも「できなかった」でもありませんので、「分からない」にさせていただきました。

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ほうが良いのではないかと(現行制度の説明会においても同様な意見が出ていたはず)

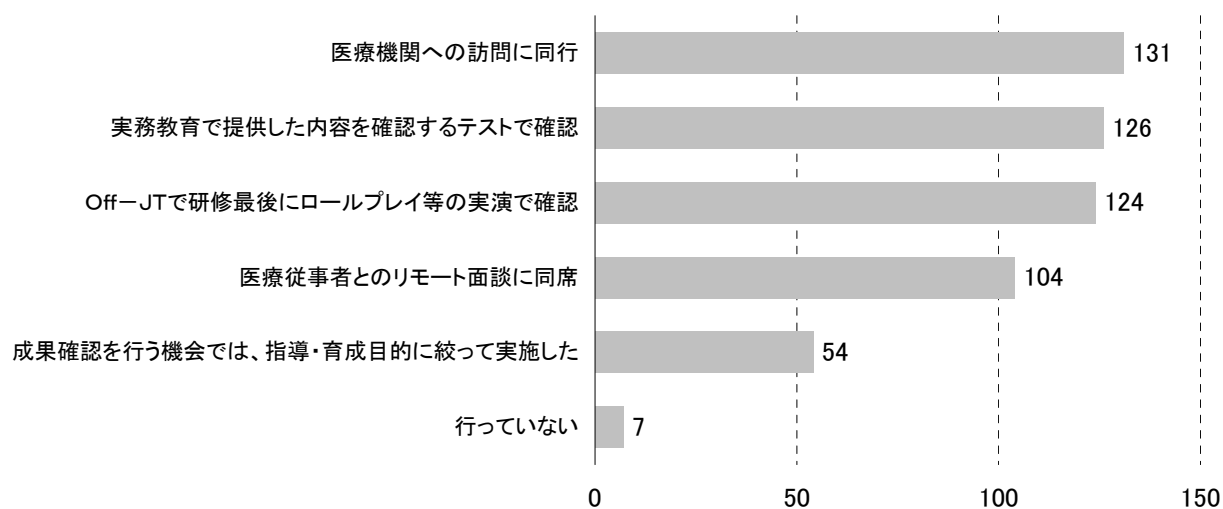
倫理教育では、外部業者による倫理教育資材を用いたeラーニング、確認テストを実施。またコンプライアンスグループや情報提供活動監督室といった社内の各部門が作成する資材でも、毎月のeラーニング、確認テストを実施し、倫理観を高く持つことの意識はできていると思います。が、一方で、上長等のOJTでの成果の確認が不足していたとも感じられたため、充実させることができたかとしたところですが、わからないとさせていただきます。(技能教育でも、外部業者によるコミュニケーションスキル研修を実施し、質問スキル、傾聴スキルといったコミュニケーションのスキルアップにつながったと思いますが、こちらも倫理教育同様、現場でどれくらい活用できているかの確認・評価する体制が整っていない。これが課題であると感じたため)

6) 学習目標（GIO、SBO）をMRまで理解できるよう伝達できたか



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〕



コロナ禍が一段落し、成果確認の実施方法として「医療機関への訪問に同行」が一気に増加し、医療機関への訪問が徐々に再開されている状況が伺えた。今後はより実地での成果確認を推進していただきたい。

2) 2022年度に新たに取り入れた研修手法

「新型コロナウイルス感染対策の変化に応じて」という観点で新たに取り入れた研修手法は、特にありませんでした。

2020年度より学習管理システムを活用した教育研修を実施しています。特に2022年度には継続研修必須対象者に対し、倫理・安全管理などの基礎知識や製品基礎知識の習得度を確認するための一斉テストをCBT形式で実施し、テストの実施から結果のフィードバックまでをシステムで完結するしくみを構築しました。また、集合研修が困難な為、ネットワーク環境を整備した上で、リモートによるWEB研修を実施しています。

2021年度から2022年度にかけて、新たに取り入れた研修手法はありませんでした。

2021年度からの継続で特に2022年度において新しい取り組みはしていません。

2021年度にe-learningメインの研修を取り入れてから引き続き実施している。

2021年度に実施していたオンライン研修を踏襲したため、新たな研修手法はありません。

2021年度はWEBのみであったが、規制が緩和されはじめたことにより、コロナ以前に行っていた集合研修や同行も一部取り入れることができた。

2022年度で新たに取り入れたことがございません。

2022年度に取り入れた手法は特になし。

2022年度に新たに始めたものはありません。

2022年度に新たに取り入れた研修手法はありません。

2022年度に新たに取り入れた研修手法はなかったが、社内の研修は全てオンラインで実施している。現在はリアル面の面談回数が少なくなりオンライン形式での面談が多くなっているため、コロナ禍での面談時に役立っている。また、新たな自己学習システムを導入し知識向上への取り組みが行われている。

2022年度に新たに取り入れた研修手法は特にありませんが、前年度同様Webを活用した研修がメインであった為、なるべく1wayにならないようにZOOMのブレイクアウトルーム機能などを活用してグループワークやチームビルディングの機会を設けるように心がけた。

2022年度に新たに取り入れた手法は特にありません

2022年度の新規導入研修手法は有りません。

2022年度は、対面形式に移行はできなかった。教育形式は2020、2021年度と同様の形式、取り組みに終わった。

2022年度も2021年度と同様にコロナ禍対策を継続した

2022年度以前より、Zoomやエデンを利用したweb等で研修を進めており、特に2022年度に新たに取り入れた研修手法はありません。

2022年度新たに取り入れた手法はありません。

21年度から本格導入したWeb/リアルのハイブリッド形式の研修スタイルを22年度は定着させることができた。

22年度に新たな研修手法は実施しておりません。これまでのWEBやeラーニング、集合を組合せ、感染対策を実施したうえで効率的な方法を検討、選択しております。

COVID環境下では実施できなかったが、制限が緩やかになったことにより下記を実施した。全MR(BU単位)を対象とした集合研修、ロールプレイを実施した。外部ベンダーとして海外学会に研修を委託し、F2Fで知識をインプットした。

e-learning研修において統一のプラットフォームができ、安全性やコンプライアンスに関して展開される研修をMR継続教育の中に取り入れ、基本的な知識の充実をはかった。

e-ラーニングは既実施

Face to Faceの集合研修の機会が増えた。

MR相互の学びの場を設定したり、AIを用いた自己プレゼン練習・DTL練習など、新たなe-Learningシステム導入に向けたトライアルを実施中。

Q7-1と同様、セールスがいなかったため不明

Q9に関しては現場Mgrの立場で回答させていただいております。コロナも3年目となり過去2年間で取り入れたことをブラッシュアップしながら進めていただいております。実地教育に関しては、リアルが難しい場合は前年同様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てきました。

Teamsによるオンライン研修およびデジタルナレッジのシステムによるe-ラーニング(個人学習)の実施

Webテストの導入Webシステム内(ブレイクアウトルーム)でOutputトレーニングを実施

Webでの面談を想定したロールプレイングをほぼ毎月実施しました。

WEBによる研修、社内e-learningシステムによる自己学習の比率を増やした。新たに取り入れた手法としては、MRの内面にフォーカスした定期的なアンケートを基にした1on1meetingの仕組みを取り入れた

Webミーティングを活用した一斉教育、トレーニングの実施および他エリアMRとの交流。Web面談を想定したロールプレイング。

web形式でのロールプレイ演習を実施した。

Web研修(実務研修)を安全性情報研修に内容をすり合わせて具体的な対応を実践している。以前は各Web研修を単独で実施していたが包括的に実施をした。

WEB研修会

Web面談スキル習得のための研修を実施し、エリア毎にロールプレイングを実施しスキルの習得を計りました。

Web面談に関連するトレーニングの強化、ex.PC上でのプレゼンテーションスキル

web面談の技術をあげるべく、ロールプレイングのトレーニングを具体的トピックスで複数回行った

オムニチャネルを利用した顧客のアプローチを前提とした、顧客との関係強化のためのスキル研修を導入いたしました。事前準備から面談後の振り返りまで顧客への価値提供を目指した内容で構成されています。

オンデマンドコンテンツによる自己学習を充実させたこと。オンタイム研修ではディスカッションを行うなど参加型の時間を増やしたこと。

オンラインでのコミュニケーションスキル向上研修、聴く力研修、伝える力研修、ビジネス思考力研修

オンライン面談を想定したロールプレイ演習。

これまでも社内E-Laerningシステムが取り入れられていたが、それに加え集中してFace to Faceでのロールプレイなど、控えていた実務教育を取り入れた。

これまで一方向配信の研修が主であったが、双方向配信やブレイクアウトでのグループディスカッションを多く取り入れMR一人ひとりの学習意欲が高まった。またアウトプット研修を増やしたことで適正使用情報の伝達スキルを高めることができた。

コロナ禍においてMRに求める情報提供について、外部講師を招聘し、医療従事者の立場として何を求めているか、何をされると困るかについてのレクチャーを受けた。(講義形式)

すでにweb面談のロープレは行っており、新たに取り入れた研修手法はありません。

ダイレクトメール等で情報提供を行い、説明要請のあったところを優先的に訪問する等、医療機関の意向を配慮するよう心掛けた。

タブレットを使ってリモート面談の演習をOff-JTで行った。

ディテール動画の提出ができる、学習プラットフォームを新人・大学担当者等に対し試験的に導入した。具体的には業務シーンに役立つ為にディテール内容を上司同僚等相互間で確認しプロモーション上も問題が無い様にスキルアップを実施。学習プラットフォームに弱点補強型の学習コースを設定し間違えた問題を何度でも学習できるようにシステム化を行い自主自律型教育を推進。

デジタルを利用した面談方法について検討、ディスカッションを実施。

リモートでの面談も増えたため、基本から学ぶオンラインスキル研修実施。

リモートで活動しているMRが孤立しないよう、MRのグループを設定し、MR同士で教え合う勉強会を定期的開催させて、その議事録を全員に共有して「見える化」している。

リモートと対面を融合した研修を行った。

リモート形式の研修を一部に取り入れました。

リモート中心に行っていた研修を、営業所に集まるなど、F2Fで行うようになった。それに伴い、トレーナーが直接訪問したり、リモートでファシリテートするなどして、ロールプレイ演習の充実につながっている。

リモート面談での留意点

リモート面談のロープレ研修を実施しました。

以前より実施していたリモート関連を適宜取り入れています

医療従事者とのコンタクト機会が面談のみではなくなり、また面談にたどり着くまでのハードルが高くなったため、タッチポイントアップ研修をプログラム開発し、実施した。(タッチポイント: 郵送→電話→メール→Web面談・面談)

医療従事者に対応頂いてのWEB面談トレーニング(ロープレ)

引き続きWEB面談において実施しております。

営業支援Gによるオンライン面談ステップアップ研修を年3回開催し、MRのスキル向上に繋がりMR全員がリモート面談を実施できた。実施内容: ①ステップアップ研修で全MR「MRからの情報と言えバエスファ」を目指す。②「オンライン面談通信(モニタリングデータ、ノウハウ共有他)」定期配信。③推進MR意見交換会。④「Teams操作確認研修」(個人参加も可能に)。⑤オンライン面談スキル インプット研修(新任MR対象)。

改めて「対人対応力」スキルの向上を目指し、RPを毎月実施した。また、非常に稀な疾病(国内年間10症例程度の疾病)に適応症を拡大するため、医師への情報提供力を高めるための知識向上に取り組むことができた。

外部講師によるWeb研修。2021年度では、外部でも十分なWeb研修体制ができていなかったが、2022年度になると外部体制も充実してきたため。

学術教育部が企画する研修およびチーム勉強会は、対面、オンライン、ハイブリッドを選択し、実施するようになった。

感染対策の中で、集合研修が難しい場合に備え、継続教育コンテンツのVTRを社内e-learningシステムに掲載することで、個々でも確認する事ができるようにした。(継続教育コンテンツの実施の充実を図った)

感染対策の変化に応じて新たに取り入れた手法はありません

既にリモートによる研修は2022年度に導入済みのため2022年度に新たに組み入れた手法はない

技能教育の底上げを目的に、新たな研修(ディテールトレーニング)を導入した。

具体的医療機関を事例として共有し、どのようなMR活動を展開すれば医療関係者をはじめ患者さんまで貢献し地域貢献、医療貢献を推進できるか部内のMRでディスカッションし行動展開する時間を設定し取り組みました。

継続研修のインプット方法を変更した。今までは、営業所長主導で実施していたインプット研修を本社からの全社一斉WEB配信で実施した。アウトプット研修においては、こちらも営業所長が主導で実施していた研修を、知識の底上げと営業所間の情報共有に貢献することを期待して、支店駐在の学術担当が主導で実施することに変更した。

研修手法として新たに取り入れたものはありません。

研修手法については、F to FとWebを使い分けながら状況に合わせて濃淡をつけている

現時点ではコロナ禍の時と同様の研修手法である。

顧客目線の活動を行うためのインプット研修を行った。(内容を変えながら継続的に実施していく)

更に学習の質を向上する為、個人でのWeb学習とエリア単位で実施する集合学習の配分を精査し、効率的に学習できる環境を整えた。

行動制限が緩和され、全MR実地参加型の研修を開催することが出来ました。

昨年に引き続き、リモートでの教育をメインに行った。その際一方的にならないよう、MRの反応を都度確認しながら実施した。

昨年度より、ZOOMに移行した研修が多かったため、今年度、感染対策の為に変更した内容はございません。

自分の意見をぼやけさすツールとしてマスクが利用されてきたような気がします。2023年1月から、思い切って「発言時はマスクを外す」ことにしました。

社内共通テストの導入

集合型の研修を以前よりも増やしております。

従来からの研修手法を改良しながら実践しています。

新たな研修手法とは少し意味合いが異なりますが、スキル評価を実施するにあたり「医師面談時のスキル評価」を初めて取り入れて実施しました。ロールプレイと実践でのスキルの発揮の差によって、個別の課題が異なるので、個別評価結果によって上司OJT・コーチングを通じた・教育を提供しました。

新たな試みとして、過去の副作用報告を参考にして安全管理情報の収集方法等をTeamsも使ってロールプレイング方式で行った。記録書類記入時の問題点や質問のコツ等の情報を、皆で共有することができた。

新たにではありませんが、webでの講義、web面談のロールプレイは行いました。

新型コロナウイルス感染症の影響で、医療機関への訪問は会社としても控えることになった。また、訪問可能な医療施設においても、同行など複数人で伺うことは極力控えた。そこで、医薬品卸の担当MSとコミュニケーションを図り協働するために、「重点品目の活動指標」を考案、策定し、技能教育として取り組んだ。

新型コロナウイルス感染症の蔓延当初よりリモート研修を取り入れております。2022年度に新たに感染対策として取り入れたものはございません。

新型コロナウイルス感染対策のため、WeeklyにWebで実施される会議への参加や営業訪問日報を確認することにより、製品クレームへの対応が適切であるかどうか、適切な適正使用情報の提供ができていないかどうか、販売情報提供活動ガイドラインに沿った行動ができていないかどうか等を確認しています。

新型コロナウイルス感染対策の変化に応じて2022年度に行った新たな研修手法は特にありません。前年から継続していることであるが、在宅の間に学習者が「いつでも、どこでも」学べるように、解説動画やクイズ等のセルフラーニング環境の充実に努めた。

新入社員研修においては一部集合研修を再開をしました(全体の3分の1程度まで戻した)。対面での研修が効果的である内容(特に製品研修におけるロールプレイや説明会練習)においては集合研修時に実施、MR認定試験の基礎知識のように座学研修でも習得可能なものはオンライン研修で実施をし、オフライン・オンラインのメリットを活用しながら研修を実施しました。

人工音声プラス都度理解を確認出来る双方性を持った教育を2023年1月より実施した。導入前は講師が録画した講義内容を視聴し確認試験で理解を図っていたが本システムで都度確認問題を出し間違えた際、再度講師を視聴、正解になるまで何度も復習させることで理解を深めている。

前年と同じように、同行やロールプレイでの確認になると思います。

前年と同様にリモートと対面MIXで実施しました。

前年度に比して同行は増やすことができました。

全社の集合形式の研修を1回実施し、リアルでのロールプレイ(安全管理部門によるロープレ含む)を複数回実施できた。

他社の取り組みを参考にしたい。

対面とWebのハイブリットによる研修を継続して行っている。製品使用に関して正確性を高めるためにスライドに加えて動画を増やしている。

対話重点ではなく、医療情報を重点とした実践的な訪問スタイルに変更

大変申し訳ございませんが、新たに取り入れた研修手法はございません。

担当領域を超えたコラボレーションの推進、他部署を理解し、連携することで、ビジネスに大きく貢献していただく意識を持っていただくために、MR職以外の部署の方々との接点を増やし、より広い視野でMR活動ができるような研修・アカデミーを企画しました。MRの困り事として「双方向アプローチができない」「電話でのアプローチに苦手意識がある」といった声を聞き、電話でのアプローチを成功させるためのマインドと効果的なスキルを身に着ける「アポイント取得(電話)スキルトレーニング」を実施しました。

直接訪問面談からWEB面談及びメールによるアプローチ活用の機会増に伴い、機器媒体の使用法マスターを取り入れた。

動画によるオンデマンド研修

動画学習研修

日本耳鼻咽喉科学会、日本鼻科学会、耳鼻咽喉科感染症エアロゾル学会などに学会参加し、新型コロナウイルス感染症について学ぶ機会を設けました。

弊社ではTeamsを主に利用しております。リモート環境での研修が浸透してきているため、全国のMRを繋げた研修や、研修後のフォローアップで数名のグループでリモート環境で事後ディスカッションを行っていただくなど、今までにない研修を展開することができました。一方で、2022年度は対面型の面談も増えてきているため、面会機会の創出などハイブリッド環境に対応するトレーニングを強化しました。

密を回避できる人数制限での研修や事業所ごとに集まってのWeb研修

面会が対面とオンラインのどちらの方法になったとしても顧客と面談する時間が有用な時間となるようにトレーニングを実施した。