

2023年版

MR白書

－MRの実態および教育研修の調査－

2023年7月

公益財団法人 MR認定センター

はしがき

はじめに、今回の調査に協力くださった登録企業の教育研修担当の方に心より感謝申し上げます。

2023年版MR白書の調査対象となった2022年度は、2019年末から続くコロナ禍から徐々にポストコロナに向けた新しい生活様式への転換が図られた1年ではなかったでしょうか。世界情勢に目を向けるとウクライナの軍事紛争から世界規模の物資流通の混乱や金融不安が見られ、日本においても急激な物価上昇により国民生活に影響が出るなどのさまざまな変化が起きました。その影響は製薬業界においても例外でなく、安定供給の維持に懸命な努力が続けられています。

MR認定制度においては、新制度施行の2年目となり、MRの将来ビジョン「患者志向に立った医薬品情報の提供、収集、伝達活動を通じて、医療関係者から信頼されるパートナーを目指す」の実現に向け、さらに充実した教育研修を行うべく目標を見直し、研修内容や提供方法に工夫を重ねられた教育研修部門の担当者が多かったのではないかと推察します。

2024年度にはMRテキストの全面改訂、2026年度には新しい認定試験制度の施行など、今後数年でこれまでの課題を克服すべくさまざまな変化が起こります。当センターは、現状に即したMR認定制度に進化させ、新しくMRを目指す者、現在MRとして活躍中の者、MRへの復帰を予定している者それぞれの者にとって、資質を習得・向上できる仕組みとなるよう努めてまいります。

今回のMR調査は、前回大幅に増やした設問から定例にすべきものを中心にトピックを極力絞り選定して実施しました。詳細な内容は本文をご覧ください。MR数は5万人を割りました。これは2002年調査で初めて5万人を超えてから約20年ぶりで、膨らみ続けたMR数がようやく戻ってきた印象です。医薬品の適正使用に資するMRの適正数が何名かはわかりませんが、企業の責務である医薬品の適正使用の推進体制として、全国の医療機関をカバーできる人数の確保を願ってやみません。

本報告書をMRの教育研修にお役にいただければ幸いです。

2023年7月
公益財団法人 MR認定センター

調査概要について

	頁数
1. 調査方法	1
2. 調査期間	1
3. 調査対象の属性および回答回収結果	1
4. 用語解説	2

I. MRの概要について

	頁数
1. MR数およびMR認定取得者数	
1) MR数	3
2) MR雇用規模別のMR数	3
3) 年度別MR数と認定取得状況の推移	4
4) 年度別管理職者数と認定取得状況の推移	4
2. 有資格者別のMR数	5
1) 薬剤師資格を有するMRの推移	5
3. 企業属性別のMR数	
1) 2022年度のMR数	5
2) MR数の推移	5
4. 加盟団体別MR数の構成比	6
5. MRの製品担当について〔複数回答〕	6

II. MRの雇用について

	頁数
1. MRの新卒採用	
1) 新卒者採用状況	7
2) MR雇用規模別新卒者採用状況	7
3) 企業属性別の新卒者採用状況	7
2. MRの中途採用	
1) 中途採用を行った企業数〔複数回答〕	8
2) 中途採用者の前職〔複数回答〕	8
3. コントラクトMR	
1) CSO数と所属MRの年度変化	9
2) コントラクトMRを契約している企業数	9
3) MR雇用規模別コントラクトMRの契約内容	9

Ⅲ. MRの継続教育について

頁数

1. 基礎教育について	
1) MR学習ポータルへの意見	10
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	17
2) 「充実できた」の理由	17
3) 「充実できなかった」の理由	23
4) 「変わらない」の理由	24
5) 「わからない」の理由	26
6) 学習目標（GIO、SBO）をMRまで理解できるよう伝達できたか	27
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〕	27
2) 2022年度に新たに取入れた研修手法	28

Ⅳ. MR導入教育について

頁数

1. 導入教育を実施しましたか	33
2. 基礎教育	
1) 基礎教育を担当する講師	33
2) 基礎教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか	34
3. 実務教育	
1) 実務教育を担当する講師	35
2) 実務教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか	36

Ⅴ. MR認定証の更新について

頁数

1. 認定証更新の手順で改善の余地があると思われるプロセス	37
-------------------------------	----

VI. 教育研修担当者について

頁数

1. 教育研修専従者数	
1) 集計結果	44
2) 教育研修専従者一人当たりのMR数	44
2. 教育研修専従者数の変化	45
3. 教育研修を兼務している部署〔複数回答〕	45

VII. その他

1. MR認定証の携行、MRバッジの着用の割合	46
2. MR認定制度に対する社内の理解度	46
3. MR認定センターの教育研修への支援体制に対する意見・要望	47
4. リニューアルしたMR認定センターウェブサイトの感想・要望	54

VIII. MR認定センターへの要望

頁数

MR認定センターへの要望	56
--------------	----

IX. 調査票サンプル

頁数

2023年版 MR白書 MRの実態および教育研修の調査	62
-----------------------------	----

1. 調査方法

当センターに登録している200社へアンケート調査を依頼した。回答方法はメール回答(Excel)またはWEB回答のいずれかを選択することとした。本調査の調査時点は、2023年3月31日現在とした。(表では、2022年度と表記される)

2. 調査期間

2023年4月3日(月)～4月28日(金)

3. 調査対象の属性および回答回収結果

当センターに登録している企業の属性は以下のとおりで、アンケート調査を依頼した全社から回答を得た。回収率は100%であった。

業態・資本別

年度	2021	2022	差
全体	202	200	-2
内資系製薬企業	141	137	-4
外資系製薬企業	46	48	+2
CSO	14	14	0
卸売販売企業	1	1	0

MR雇用規模別の企業数

集計項目	企業数		
	2021	2022	差
全体	202	200	-2
1000名以上	14	12	-2
500～999名	28	26	-2
300～499名	10	12	+2
100～299名	33	33	0
99名以下	117	117	0

MR雇用規模別、団体加盟企業数

集計項目	企業数	加盟団体		
		製薬協	GE薬協	両協会以外
全体	185	67	29	91
1000名以上	11	11	0	0
500～999名	24	22	2	0
300～499名	9	8	0	1
100～299名	33	14	7	13
99名以下	108	12	20	77

製薬協: 日本製薬工業協会

GE薬協: 日本ジェネリック製薬協会

これ以降の表記も略称を用いる。

4. 用語解説

「MR」の定義について

MRとは、企業を代表し、医薬品の適正使用並びに薬物療法の向上に貢献するために、医療関係者と面談又は電子ツール等を用いた情報交流を通じて、医薬品の品質・有効性・安全性等に関する情報の提供・収集・伝達を主な業務として行う者をいう。(MR認定要綱)

前回の調査から、通常、医療機関に訪問して活動するMRとWebまたは電話でのみ活動するMRに分けてそれぞれの人数を調査している。

「管理職」について

管理職とは、MRを管理監督し、MR支援のために医療機関などを訪問する者を指し、所長、エリアマネージャー、DM、課長、部長、支店長、ブロックマネージャー、グループマネージャー、本部長、事業部長など様々な役職名がある。

「コントラクトMR」について

コントラクトMRとは、CSO (Contract Sales Organization: MR派遣およびMR業務受託企業) に所属するMRのことで、派遣された製薬企業のMRと一緒に業務を行う派遣型と、製薬企業からプロジェクトを請け負い、自社の監督下で業務を行う請負型の二通りの契約形態がある。

1. MR数およびMR認定取得者数

1) MR数

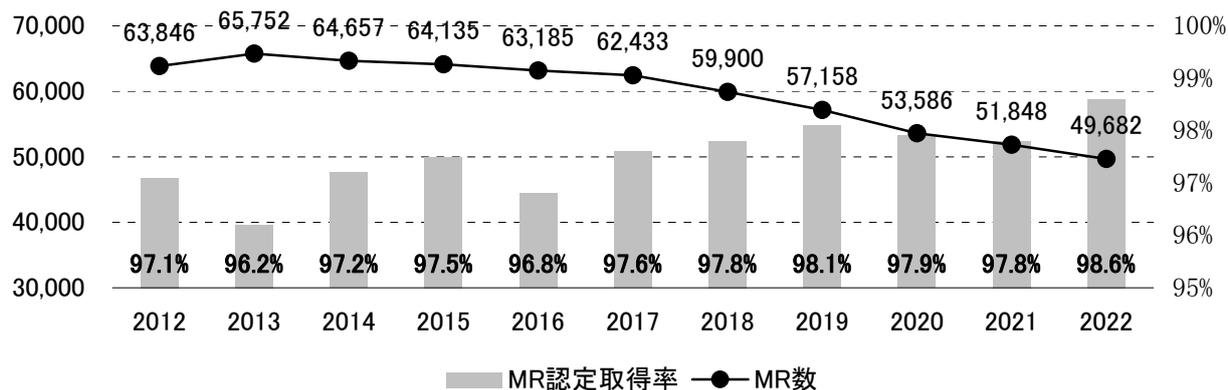
	2021年度	2022年度
MR数 (①と②の合計)	51,848 名	49,682 名
-1 認定証取得者	50,725 名	48,962 名
-2 認定証未取得者	1,123 名	720 名
認定証取得率	97.8%	98.6%
①通常、医療機関を訪問して活動するMR	51,450 名	49,270 名
①-1 認定証取得者	50,343 名	48,562 名
①-2 認定証未取得者	1,107 名	708 名
認定証取得率	97.8%	98.6%
②Webまたは電話でのみ活動するMR	398 名	412 名
②-1 認定証取得者	382 名	400 名
②-2 認定証未取得者	16 名	12 名
認定証取得率	96.0%	97.1%
③管理職	7,727 名	7,566 名
③-1 認定証取得者	7,485 名	7,339 名
③-2 認定証未取得者	242 名	227 名
認定証取得率	96.9%	97.0%
④ ①～③以外の認定証取得者	13,831 名	13,734 名
合計	73,406 名	70,982 名

昨年に比べMR数は、2166名(4.2%)減、認定証未取得者で403名(35.9%)減と、認定証未取得者の減少割合が特に高かった。昨年から調査に加えたWebまたは電話のみで活動するMR数は、14名(3.5%)と微増した。MR雇用規模別では、1000名以上と500～999名のセグメントで企業数、MR数ともに減少、300～499名のセグメントで企業数、MR数ともに増加した。肥大化したMRの雇用規模がスリム化する傾向が注目される。

2) MR雇用規模別のMR数

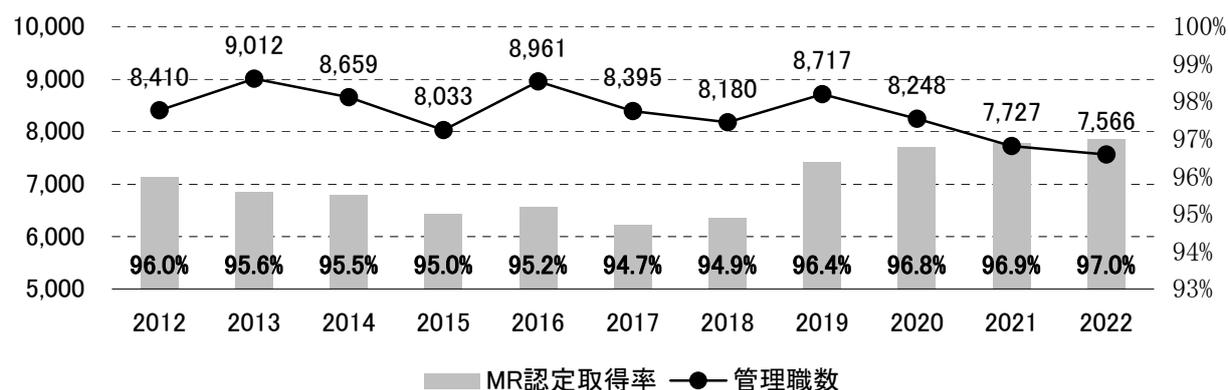
2022年度	企業数	MR数	構成比
全体	200	49,682	100.0%
1000名以上	12	16,481	33.2%
500～999名	26	18,824	37.9%
300～499名	12	5,013	10.1%
100～299名	33	5,705	11.5%
99名以下	117	3,659	7.4%

3) 年度別MR数と認定取得状況の推移



MR数の減少傾向は継続し、2000年から2002年に5万人を超えたMR数が約20年ぶりに5万人レベルに戻った。一時期の生活習慣病に対する多数の同種同効薬による競争の激化とSOV獲得を背景として膨れ上がったMR数が適正レベルにまで落ち着いたとも考えられる。情報提供チャネルの多様化と効率化がどこまで影響するか、安全性情報の収集の観点からも今後の動向が注目される。

4) 年度別管理職者数と認定取得状況の推移



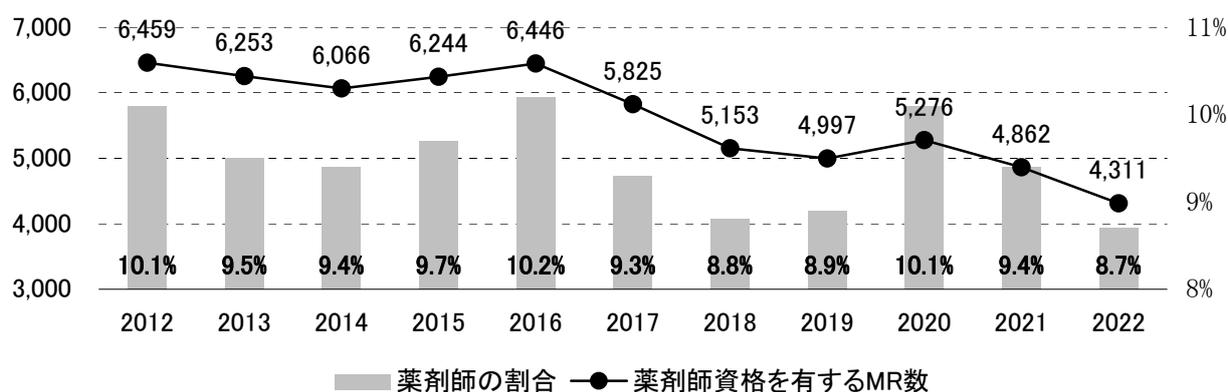
管理職者数もMR数に呼応するように減少のトレンドとなっている。2005年に7,000名を超え、2006年以降はほぼ8,000～9,000名の間を推移していたが、昨年に引き続き8,000名を割り込んだ。

2. 有資格者別のMR数

2019年度から有資格者の区分を、「薬剤師」と「薬剤師以外の有資格者」とした。なお、薬剤師以外の有資格者とは、医師、歯科医師、看護師等である。

資格の区分		人数	有資格率
通常、医療機関を訪問して活動するMRのうち	薬剤師	4,268名	8.7%
	薬剤師以外の有資格者	237名	0.5%
Webまたは電話でのみ活動するMRのうち	薬剤師	43名	10.4%
	薬剤師以外の有資格者	1名	0.2%

1) 薬剤師資格を有するMRの推移



薬剤師資格を有するMRの人数は、MR数と同様に減少傾向が続き、薬剤師資格保有率は、2011年に記録した最低値と同等になった。今後の推移も引き続き、注視する必要がある。

3. 企業属性別のMR数

1) 2022年度のMR数

年度	企業数	MR数	構成比	前年比
全体	200	49,682	100.0%	95.8%
内資系製薬企業	137	28,365	57.1%	93.5%
外資系製薬企業	48	16,831	33.9%	96.1%
CSO	14	4,409	8.9%	111.7%
卸売販売企業	1	77	0.2%	116.7%

2) MR数の推移

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
全体	63,185	62,433	59,900	57,158	53,586	51,848	49,682
内資系製薬企業	36,844	36,721	35,455	33,463	31,501	30,322	28,365
外資系製薬企業	22,217	21,973	20,763	19,711	18,101	17,512	16,831
CSO	4,054	3,667	3,614	3,917	3,923	3,948	4,409
卸売販売企業	70	72	68	67	61	66	77

4. 加盟団体別MR数の構成比

集計項目	加盟団体			
	全体	製薬協	GE薬協	両協会以外
全体	45,196 100.0%	37,831 83.7%	3,015 6.7%	4,596 10.2%
1000名以上	14,838	14,838	0	0
500～999名	17,464	16,342	1,122	0
300～499名	3,753	3,363	0	390
100～299名	5,705	2,596	1,104	2,160
99名以下	3,436	692	789	2,046

前年との比較では、製薬協2,466名(6.1%)、GE薬協215名(6.7%)ともに減少。両協会以外は微増となった。

5. MRの製品担当について〔複数回答〕

集計項目	企業数					
	合計	①領域	②製品種別	③区別なく	④その他	無回答
全体	200 100.0%	68 34.0%	17 8.5%	132 66.0%	11 5.5%	2 1.0%
1000名以上	12	10	2	3	0	0
500～999名	26	17	3	11	2	0
300～499名	12	4	2	11	1	0
100～299名	33	11	0	22	2	0
99名以下	117	26	10	85	6	2

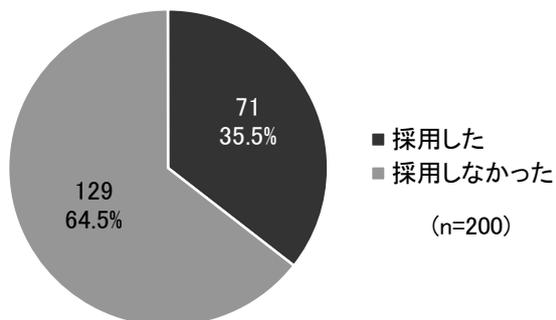
表中の製品担当種別の詳細は以下のとおり。

- ①領域: 診療・疾患(オーファンを含む)・治療・薬効群などの領域で担当している
- ②製品種別: 先発品・長期収載品・後発品のような製品種別で担当している
- ③区別なく: 領域別・製品種別の区分なく担当している

昨年と目立った変化はなかった。

1. MRの新卒採用

1) 新卒者採用状況



MR認定試験合格者を採用した企業数	4社
採用された合格者数	4名

新卒を採用した企業数は、昨年と比較すると2社減であった。注目すべきは、2023年度の新卒採用者の中にMR認定試験合格者が含まれていたことで、今後この人数が増加することを期待したい。

2) MR雇用規模別新卒者採用状況

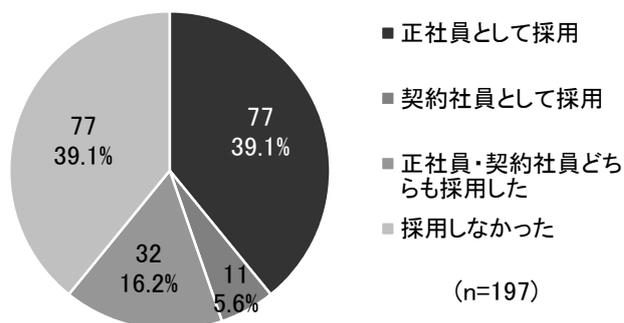
	全体	採用した	採用しなかった	無回答
1000名以上	12	9	3	0
500～999名	26	19	7	0
300～499名	12	8	4	0
100～299名	33	20	13	0
99名以下	117	15	102	0

3) 企業属性別の新卒者採用状況

	全体	採用した	採用しなかった	無回答
内資系製薬企業	137	63	74	0
外資系製薬企業	48	8	40	0
CSO	14	0	14	0
卸売販売企業	1	0	1	0

2. MRの中途採用

1) 中途採用を行った企業数〔複数回答〕



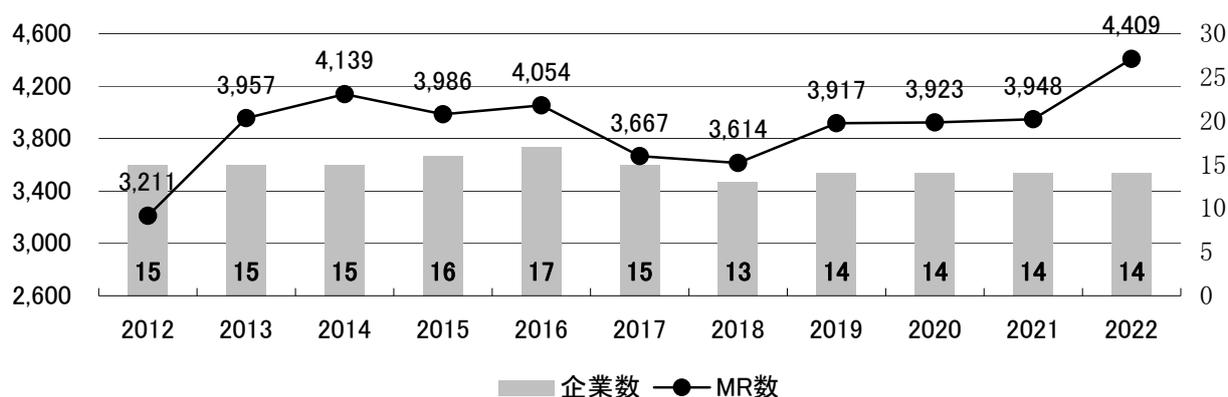
無回答3社を除き、昨年と目立った変化はなく120社が何らかの形で中途採用を行った。

2) 中途採用者の前職〔複数回答〕

集計項目	企業数						
	合計	①製薬他社のMR	②コントラクトMR	③特約店関係者	④医療関係者	⑤他業界	無回答
全体	120 100.0%	97 80.8%	67 55.8%	18 15.0%	6 5.0%	21 17.5%	0 0.0%
1000名以上	7	6	7	0	1	2	0
500～999名	19	15	15	4	1	4	0
300～499名	9	7	6	3	2	1	0
100～299名	23	19	13	4	1	2	0
99名以下	62	50	26	7	1	12	0

3. コントラクトMR

1) CSO企業数と所属MR数の年度変化



昨年と比較して461名(11.6%)増となり、MR白書として人数を把握し始めた2000年以降過去最高の人数となった。今後の変化に注目したい。

2) コントラクトMRを契約している企業数

	合計	契約している	契約していない	無回答
全体	185	77	106	2
	100.0%	41.6%	57.3%	1.1%

3) MR雇用規模別コントラクトMRの契約内容

年度 集計項目	2021年度			2022年度		
	全体	派遣型	請負型	全体	派遣型	請負型
全体	71	68	3	77	75	4
	3,316	3,307	9	3,578	3,512	66
1000名以上	10	10	0	9	9	0
	1,184	1,184	0	982	982	0
500~999名	20	20	0	20	20	1
	1,463	1,463	0	1,617	1,611	6
300~499名	3	3	0	6	6	0
	78	78	0	286	286	0
100~299名	14	14	0	16	16	1
	394	394	0	424	395	29
99名以下	24	21	3	26	24	2
	197	188	9	269	238	31

表中、上段は企業数、下段はMR数を示す。

昨年と比較してコントラクトMR数は、1000名以上のセグメントでは減少したが、その他のセグメントではいずれも増加しており、全体としては約8%の増加が見られた。

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けますと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をしながら他のテキストでの関連ページを閲覧を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だと思います。

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。

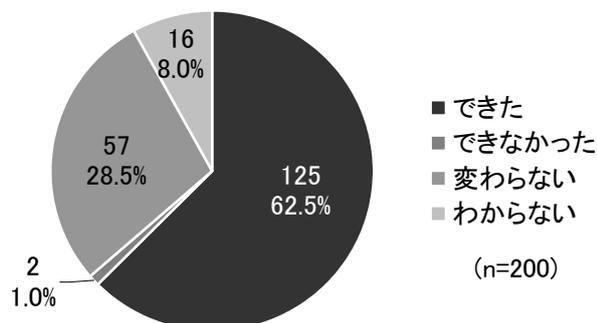
未受講者等への一括メール配布機能があれば、非常に助かります。

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ていましたが、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う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ません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。

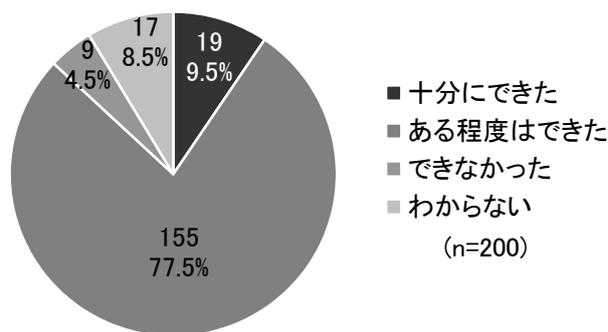
長年教育研修を担当していた、教育研修推進者が2022年9月に退職してしまい、教育研修等の引継ぎをできていないため比較が行えません。

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)

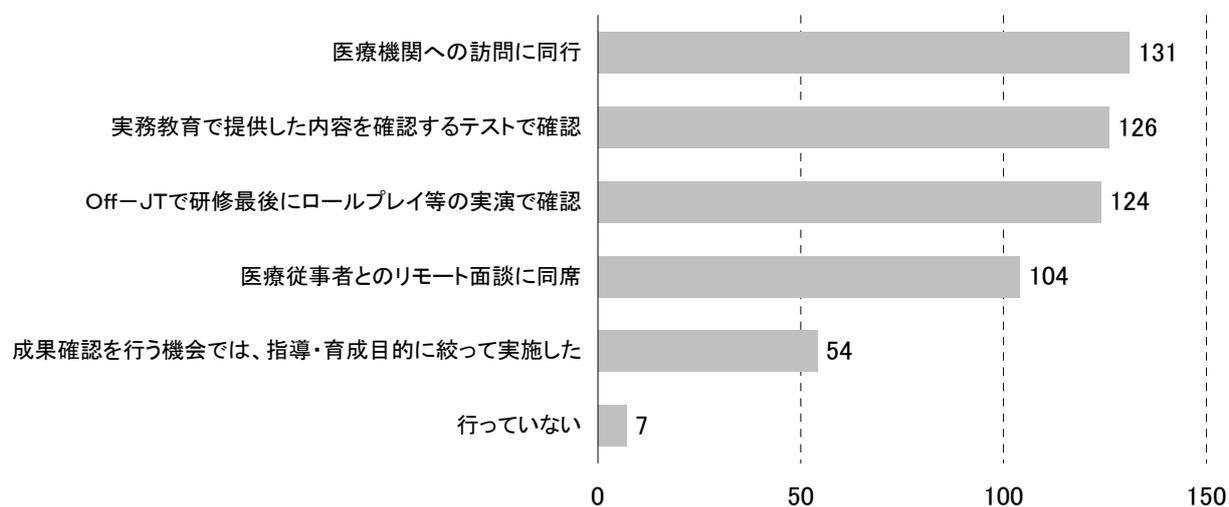
倫理教育では、外部業者による倫理教育資材を用いたeラーニング、確認テストを実施。またコンプライアンスグループや情報提供活動監督室といった社内の各部門が作成する資材でも、毎月のeラーニング、確認テストを実施し、倫理観を高く持つことの意識はできていると思います。が、一方で、上長等のOJTでの成果の確認が不足していたとも感じられたため、充実させることができたかとしたところですが、わからないとさせていただきます。(技能教育でも、外部業者によるコミュニケーションスキル研修を実施し、質問スキル、傾聴スキルといったコミュニケーションのスキルアップにつながったと思いますが、こちらも倫理教育同様、現場でどれくら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

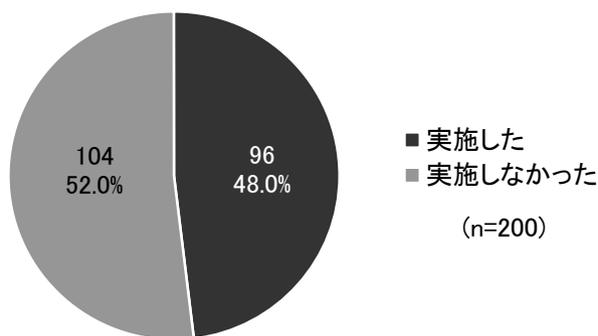
日本耳鼻咽喉科学会、日本鼻科学会、耳鼻咽喉科感染症エアロゾル学会などに学会参加し、新型コロナウイルス感染症について学ぶ機会を設けました。

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。

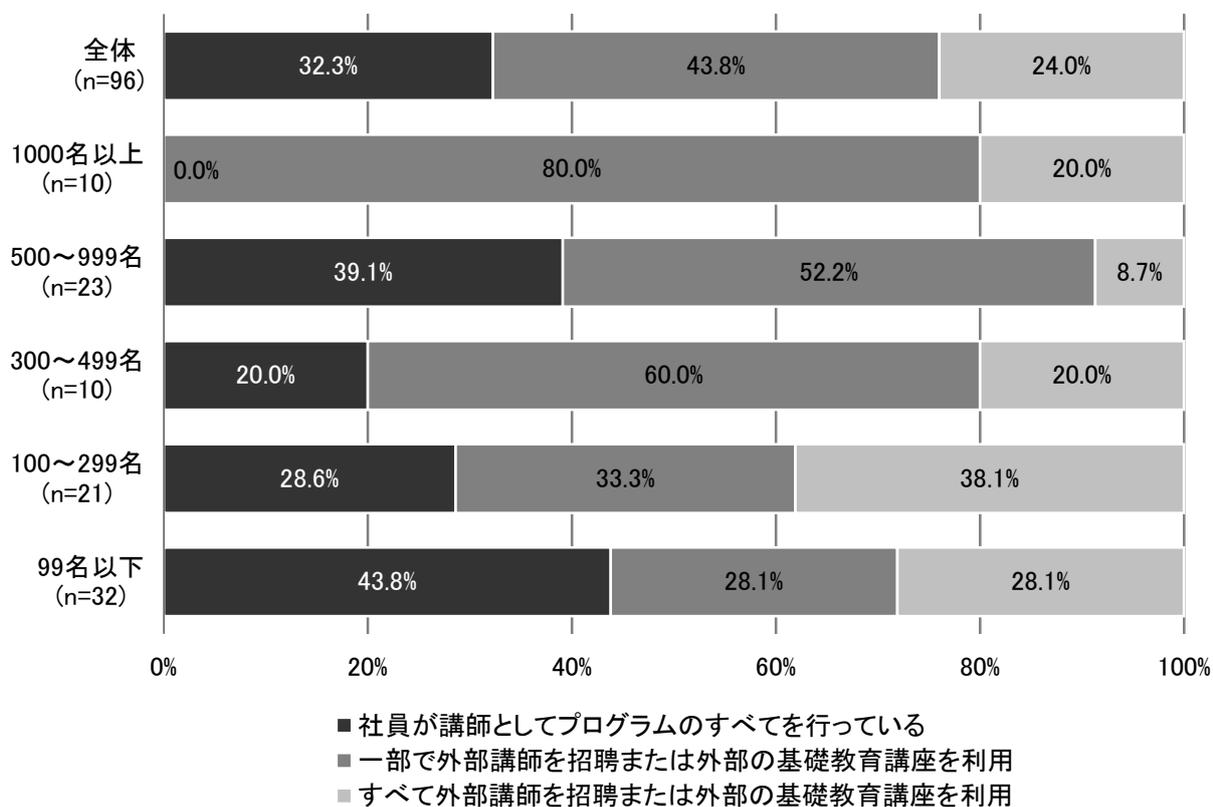
1. 導入教育を実施しましたか



2. 基礎教育

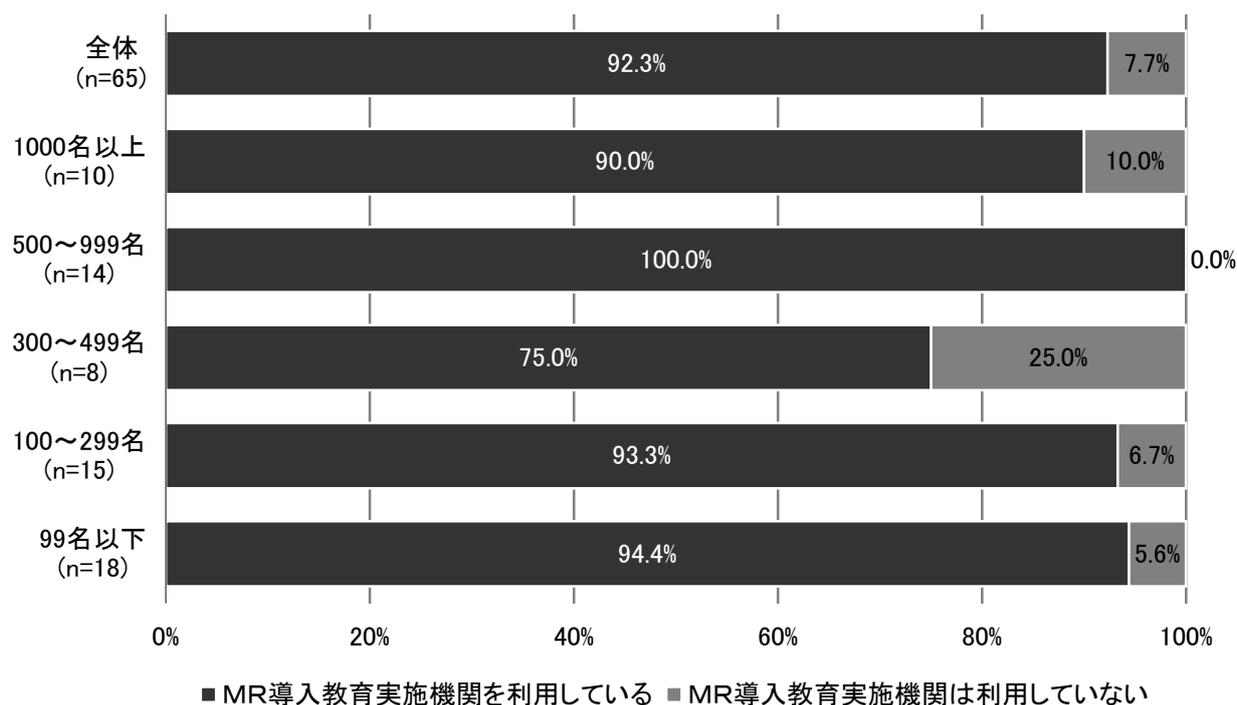
以下、導入教育を実施した企業からの回答 (n=96)

1) 基礎教育を担当する講師



設問を変更したため単純に昨年と比較できないが、昨年データを最終集計したところ、大きく変化したのは300~499名のセグメントで、「社員がすべて行う」割合が昨年66.7%から大幅に減少し、「一部外部利用」が大幅に増加した。

2) 基礎教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか

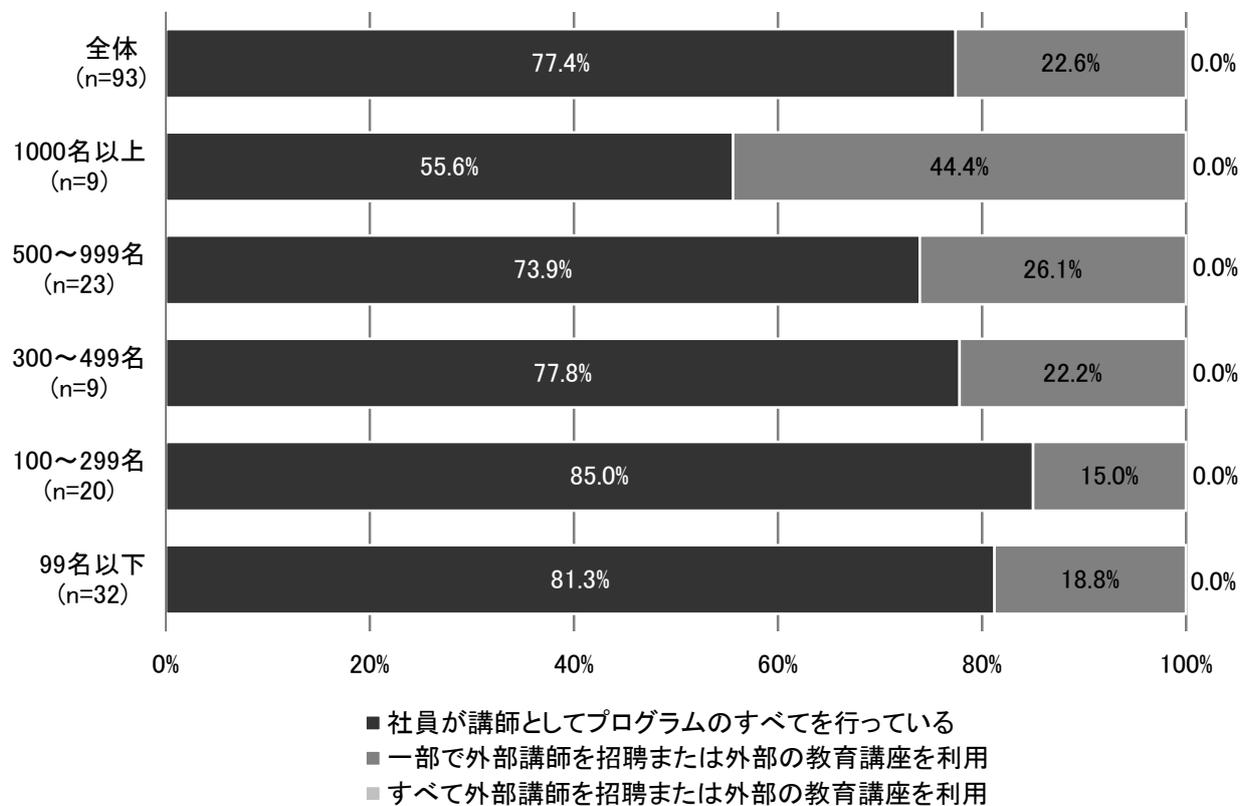


外部委託を行っている企業では、当センターのMR導入教育実施機関の利用率が極めて高く、MR認定試験に向けた準備として、その内容を熟知している委託先が選定されていることがうかがえた。

3. 実務教育

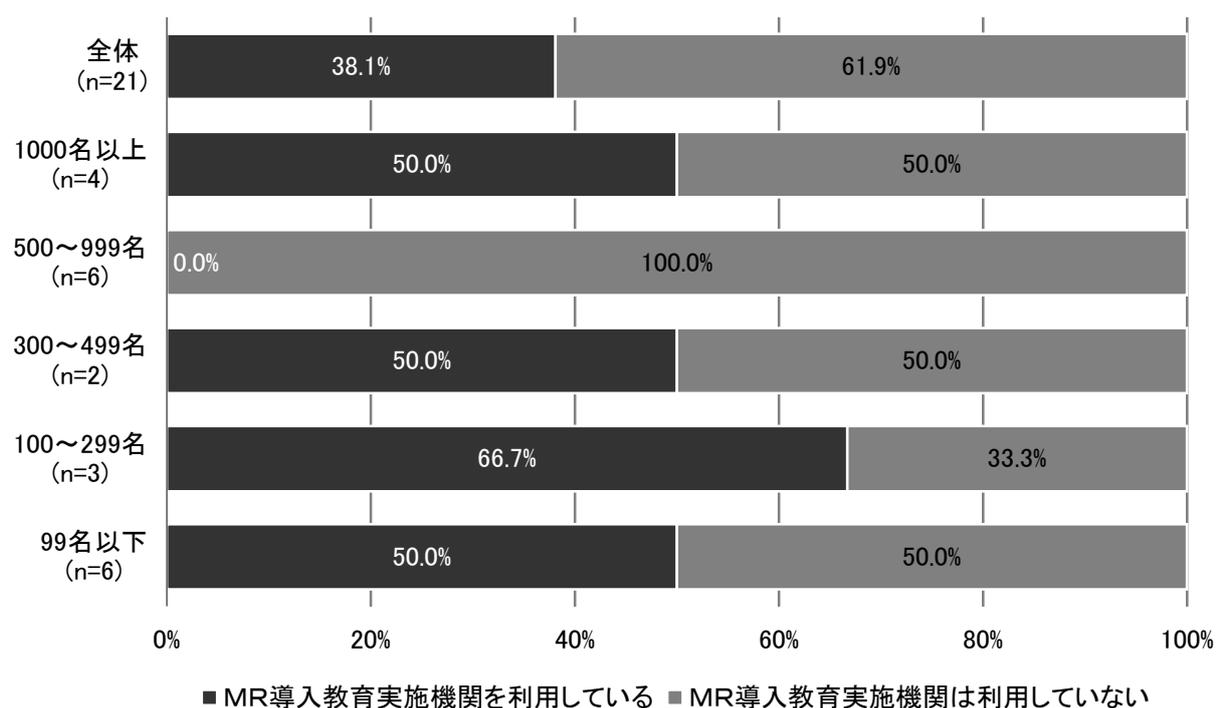
以下、導入教育を実施した企業からの回答 (n=93) 無回答3社を除く

1) 実務教育を担当する講師



昨年とは目立った変化はなかった。

2) 実務教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか



実務教育についても外部委託している企業では、実施機関の利用が比較的多いことがわかった。

1. 認定証更新の手順で改善の余地があると思われるプロセス

「MR学習ポータルでの写真の確認・承認」と「MROで更新申請」を一本化していただくと、更新申請を失念することもなく業務効率が改善でき助かります。

「更新時確認ドリルの完了」:ドリル実施の進捗情報や催促メールを自動配信するなどセンターでの管理を検討してほしい。「写真登録」:撮影した写真と登録された写真が異なっている(例:背景部の範囲が異なる)との意見があった。「写真の確認・承認」と「MROでの更新申請」:直接MRがセンターに自己申請できるシステムにすることで企業負担を減らすというセンターの方針にも沿うのではないかと考える。

「写真の確認・承認」/「MRLでの更新申請」「写真の確認・承認」が学習ポータル管理者サイト上の実施、更新申請がMROからの申請となるため、同一サイトから行えるようになるとより使いやすくなると感じた。

「写真の確認・承認」が「更新申請」を兼ねると、1プロセス省略できると思います。

「写真の確認・承認」でやり直しができるのは良いです。今回、背景にカーテンの端が映り込んでいましたが「OK」としました。結果、その写真で認定証が出来上がってきましたが、問題ないと思っています。

「写真の確認・承認」プロセスで、NGだった場合に対象者へ送られるメールの文章に理由と再撮影のお願いが含まれると有難いです。(既に含まれておりましたら失礼致します。)

「写真登録」において、写真をアップロードする際の注意喚起を細かく示して行っているにもかかわらず、不備がかなり多く、「写真の確認・承認」の際に再登録をお願いするケースがかなり多く見られました。特に多い不備として、背景が無地でない、写真の写りが暗い、顔写真が小さい、顔写真が見切れている等が挙げられます。

【MROでの更新申請】中途入社社員の場合、タイミングによって前職担当者様が申請した後、弊社でも申請できるシステムになっており、重複して申請してしまい、ご迷惑をお掛けしてしまった為。

①写真登録のプロセスで、思ったようなサイズでの登録できないケースがありました。当社内でも問い合わせが多くありました。写真写りは気を遣う方が多いので改善されると良いと考えます。②「認定証更新の手順で改善点」:産休育休等により前年度実務教育未修了で現在MR活動を行っているMRが認定証の更新をする際に、一旦『基礎教育限定認定証』を発行したうえで、切り替え申請を行うが、効率化のため改善をご検討いただきたい。

2022年度にはじめて更新作業をしましたが、特に支障は感じませんでした。

MR認定制度抜本改革の検討結果報告書(2020年8月)のP.14の4)MR個人の自覚促進に「認定証を更新する際は企業に所属するMRであっても個人で手続きを行う仕組みに切り替え、MR個人の自覚を促す。」とあり、P.15の6)企業の負担軽減に「新制度では、教育研修についても、申請・報告業務についても企業の負担を軽減する仕組みとする。」の記載があります。これを実現するため、所属がどこであっても【参考:認定証更新のおおまかな手順】にある「MRが行うこと」にすればMRは自力で更新、管理者は負担軽減となり、両者Win-Winの関係になると考えます。MR認定センターホームページ>MR認定証をお持ちの方へ認定証を更新するには>更新申請方法(個人)にある流れでMROを通じることなく「個人」での申請方法の実現を希望します。

MROでの更新申請:更新時確認ドリルの締め切りが1月末であり、その後管理者が申請し、申請の翌月末に認定証が会社に届く流れになっています。MRからの異動等、継続研修受講期間に空白があった場合、更新時確認ドリル540問の受講は救済措置であることは重々承知しています。しかしながら該当者より更新時ドリルは難易度が高いと聞いており、かなりの時間を要するようです。該当者が速やかに終了することが重要であることは承知していますが、1月末の締め切りぎりぎりだった場合、管理者の申請が2月になると、認定証は翌月末、つまり3月末に届くことになり、1月末期限の認定証では2ヶ月弱の認定証期限切れが生じます。余裕をもってドリルを行い、更新申請することが最善ですが、管理者の申請の締め切りを2月に限り月初などに変更することで、期限切れ認定証所持の期間を短縮できると思います。

MROでの更新申請の際に、通常認定証であるか限定認定証が発行されるのか確認できればありがたい。

MROでの更新申請企業に与えられる資格ではなく、あくまで個人に与えられる資格であることから、個人で登録や更新の管理を行うべき。よってMRが写真登録を行った段階で更新意思があるのは明白なため、企業が申請状況等を確認するのはともかく、MROで更新申請することは不要と考える。

MRO上での申請更新が二度手間に感じる。学習ポータル上で完結するシステムにしてほしい

MRO内で写真の確認・承認と更新申請が一度に行える

MRが個人で行う事、管理者が社内で確認することが明確に分かれていますので、改善の必要はないと思います。写真登録されましたらメールが来て確認できますので便利になっていると思います。

MRが写真を登録する際、どんなふうに認定証に写真が登録されるのかイメージできるようにしたらどうかなと思いました。写真の中心が上下・左右ズレていたりても、いい感じに切り取ってもらえるだろうと思っている感じがする。

MRが写真登録したものを管理者が確認する際に、「トリミング」できる機能があると、一部は再撮影する必要がなくなると思いました。

MRの自主性を重んじる「ドリル完了」は、個人的に非常に高く氷解しておりますので、現状のところ完全は見当たりません。

MRの写真登録で、自分で撮影して上手く撮れないと、何度も撮り直しをお願いすることになる。

MR学習ポータル写真承認で更新申請が出来るようにしてほしい。

MR職以外のMR認定証保持者は基礎教育年次ドリルの実施は不要とし、更新時に更新を希望される方のみ、更新時確認ドリルを実施するのはいかがでしょうか？MR認定証保持者には全員一律で基礎教育年次ドリルの実施リマインドをしておりますが、一部のMR職以外の方々は基礎教育年次ドリルを最初から実施する気がありません。MR職に戻られたタイミングで、基礎教育年次ドリルを再開しても良いのではないかと思います。

あると良い機能○ 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(もしくは正しい写真を登録画面に掲載する)○ 写真未登録の場合のアラート機能→ 写真を登録することを忘れていたMRの存在→ NG写真を繰り返し登録してしまうMRの存在

いずれも必要なプロセスで、手続きも分かりやすいため、特に改善の余地があると思われるプロセスはございません。

このプロセスで問題なし。

スムーズに実行できたと思います。

ドリルの問題数について。毎年の270問をこなし続けるよりも、更新時に540問をこなせば良いのであれば、一般にが楽な後者が選ばれることになる。研修担当の説明責任も問われるが、なぜまとめてやったほうが楽なのか、説明が困難です。

ドリル完了時に管理者へ知らせが届くようにする。写真登録を管理者が行う。(MRから登録の際に、写真に不備があることもあるため) ⇒結局写真の確認・承認もしなければならないため、管理者がすべて対応する。

プロセスが多くて煩雑な点がある(写真の確認・承認をした後にさらにMROでの更新申請がある点)アラートなどを出すシステムを導入していただくと助かります。

マイページの下部にある「企業登録」という表示がMRの目線からすると分かりにくいので、「写真登録」に変更するとMRにも分かりやすいと思う。

以前に比べ簡潔で業務労力が少なくなりました。

以前のシステムよりも、手続きが分かり易く、スピーディであると感じています。敢えて改善の余地があるとすれば、ポータルとMROが連動して、ポータル上で更新申請ができると助かります。

各MRへ写真登録の連絡が届くようになると良い。対象者が次にやることをメール等で指示がくると助かります。

学習ポータルの管理者画面から更新申請できるようにならないでしょうか

学習ポータル上で写真の申請が終了した地点でMROが自動反映され、自動申請がされると大変助かります。

管理者が行うことを減らして欲しい。あくまで認定証は個人の資格であり、管理者の作業が大部分を占めるためか、結局は人任せになってしまっている部分があるため。

管理者が行うステップは更新対象者が多くなるとかなり負担が増えます。従って、登録写真の確認や認定証の配付などで代替できる方法があるのであれば、負荷軽減をしていただければ幸いです。また、復帰プログラムによる限定解除のフローで、限定認定証を交付しないで進める手順ができれば効率的になると思います。

管理者が実施する写真の確認・承認の部分で、承認後に差し戻し設定ができるようにするとミスした場合にフォローが可能。

管理者が写真の確認・承認と同時に、『更新申請』が行われるようになれば、手順が一つ減る。写真の確認・承認後の『取り下げ』ができるようになること。

管理者ではなく、MR自身による更新申請によって、MRとしての自覚、意識が高まると考えます。

管理者プロセスの写真承認を一時取り消し出来るシステムがあると助かります。

簡便で解りやすく、改善の必要性は感じておりません。

企業に関しては管理者が写真の確認と承認をMROを通して実施していますが、企業に属さない個人はポータルから直接センターへ申請できると理解しています。企業も個人同様申請が可能なプロセスに変更頂くことで個人の自覚推進、MRO業務実務者の負担軽減に大きくつながります。更新方法改善の検討よろしくお願ひします。

現行のままで特に問題無いです。

現行のままで良いと考えております。

現在のところ、特に問題なく実施できています。

現在の手順で問題ございません。認定証更新対象者に対しMR継続教育の開始前に連絡後、個別相談を受けており滞りなく更新手続きを行っております。

現状、大きな問題は発生しておりません。ただ「写真登録」⇒「写真の確認・承認」プロセスで「適切な((望ましい)写真)」が周知されておらず、差し戻し場面が多く発生しています。

現状でよいと考える。

現状で十分です。

現状で大きく不便を感じることはありませんが、写真を承認した人は必ず更新申請を行うので、「写真の承認によって更新申請」となれば一手間減るかと思ひました。

現状で問題なくスムーズに実施できているので、特に改善する必要はないと思ひます。

現状のプロセスで特に不備は感じておりません。

現状の認定証更新の手順に対しまして特に問題点は感じていない状況です。

現状の方法では、郵送でのやりとりがなくなっており、とても使いやすくと感じています。ありがとうございます。

現状の方法で問題ありません

現状手順に不都合は感じておりません。

現段階では大きな問題は感じておりません。大きく変えるのであれば、企業を介してではなく、個人にて更新作業ができるとよりいいかと感じます。それに関しては、色々と課題はあるかと思ひますので強く希望しているわけではありませんが。

限定認定証保有者が、更新のタイミングで現場に復帰するとき、通常の認定証で更新申請ができるようにしてほしい。現状では、復帰プログラムを修了していても、更新時に限定認定証が届き、切替の申請が必要になる。素材と時間と費用に無駄があるように思ひました。

更新期限が認定期間とずれている

更新時ドリル完了者で写真登録をしていない者に、個々にリマインドしなければならない。実務者としては、業務効率を考え認定証交付は一括して行いたい、本人はドリルが完了しても写真まで急いで撮らない場合がある。管理者の写真確認・承認を一括で出来るとありがたい。一人一人は煩雑。更新時、認定証の有効期限が失効せずに新認定証を交付するためには11月にドリルを完了する必要がある。しかし更新時確認ドリルの期限が1月末であるため、なかなか早めに実施頂けない。結果、有効期限が失効している期間が生じてしまう点はどうか。

更新時確認ドリル: 出題数を欠測年次に応じて変動させ、かつ270×5よりも多くしてほしい。一旦「540問」が確定してしまうと以降に幾ら頑張っても出題数が減らない、そもそも基礎270問×5+更新24問よりも540問の方が少ないので基礎ドリルを毎年受講する意義を感じにくい。写真の確認・承認: 以前のようにセンターでも確認してほしい。手順書改訂に伴い注意事項が追記されたが、も「ビジネス上相応しい服装、姿勢、表情」「写真のサイズが小さすぎないこと」等は人によって判断が異なるので、却下の都度揉めることが想定される。

更新時確認ドリルが完了したら写真登録画面に移行するように設定もしくはアラートなど自動でされると抜け漏れが少なくなると思います。管理者が行うことに関してははメリットデメリット共ににあるので許容の範疇です。

更新時確認ドリルについて、相当数の問題数が課せられていることにMR自身が気づいておらず、ドリルに取り組むタイミングがギリギリになった状況がありましたので、MRに対して計画的にドリルに取り組むように、自動的に早めにリマインドされる機能があれば、より良いと思いました。

更新時確認ドリルの期限が、1月となっているため3月と勘違いをし、直前まで実施していない対象者がいます。MR認定証の有効期限を考慮すると、1月という理解はできるのですが、更新時確認ドリルの期限も3月に変更できませんか。

更新時確認ドリルの終了、写真の承認について、社内ルールで期限を12月下旬としていましたが、新しい認定証が手元に届くまでに間が空いてしまう例がありました。2023年度は社内ルールの期限を11月末と設定することとします。

更新時確認ドリルの進捗がない人に、自動的にリマインドがいくと助かります。弊社はMRが少ないですが、それでも何度もリマインドしないと始めない人がいるので、進捗が0%の人に自動的にリマインドがいくシステムがあるとより心強いです。

更新時確認ドリルの進捗確認について: 管理者進捗確認画面では、更新時確認ドリルを一度も閲覧していないMRについて表示されない。更新時確認ドリル対象者全員が抽出できるように改善できないか。写真の登録について: MR認定センターで規定している写真に則らない写真(背景が映り込んでいる写真、解像度が悪い写真)は、再提出を求めている。写真の登録時に機械的に不適切な写真は登録できないようにできないでしょうか。

更新時確認ドリル完了時に、自動的に写真登録の画面に移行するシステム。理由は更新時確認ドリル完了から写真登録までの期間が長く、その都度管理者から通知をしなければならないため。

更新時確認ドリル後の写真登録に至る手順をよりわかりやすくしていただくとありがたいです。更新ドリル終了後に写真登録のやり方がわからない人が多数おりました。管理者が行う作業をMR認定センターでになって欲しい(手数料は企業負担)

更新時完了ドリルの完了: 未完了者がいた場合の期限前の段階的な管理者への案内があれば有難いです。写真の確認・承認: 承認した時点で自動で更新申請がされればスムーズかと思います。

更新申請から認定証が交付されるまで時間がかかりすぎる。月末1回の承認・請求書発行・認定証発行ではなく、その都度承認・請求書発行・認定証発行して欲しい。

更新申請までMR自身で実施することで、より認定証の自己管理の意識が高まると考えます。

更新申請も個人で実施できると良いと考えております。

更新認定証の配布を企業にまとめてではなく、個人配布にしてほしいです。(営業所設置の廃止等、社内事情により)

更新認定証は本人宛に送っていただきたい。

更新認定証をMRに配布:MR数が多い企業においてはMRへの郵送作業に労力がかかっております(特に全国の拠点にオフィスが無い場合、MRが登録しているヤマトセンターや個人宅への郵送など、個別対応が必要となっています)。また、郵送作業などある程度まとめて実施するため、更新認定証がMRの手元に届くまでタイムラグが生じてしまうため、期限切れ認定証を所持せざるを得ない期間が生じてしまう。→今後、認定証を電子化することはできないでしょうか。写真登録/写真の確認・承認:写真登録や確認作業もMR数の多い企業では大きな負担となっております。また、MR認定証へ顔写真を登録する必要性については検討の余地があるのではないかと考えます。(例:名刺や社員証との照合で本人確認ができます。)

更新認定証をMRに配布・・・MR数の多い企業に限った話かもしれませんが、配布に関しては退職・転職・引越・休職等様々な事情が発生するため、各MRが写真登録する際に送付先を登録し、認定センター指定の配送業者を通じて配布いただく、という形が取れるとMR側も安心ではないでしょうか。(送付に発生する費用などを更新手続き料として各企業に請求いただく)

更新認定証をMRに配布する際、インクリボンの縦型プリント用紙はやめて欲しい(確認しづらい)

更新認定証を管理者経由ではなく、直接MRに配布できないでしょうか。コスト低減につながると思います。

今の流れで問題ないと思いますが、認定証に貼る自分の写真をスマートフォンのカメラで撮影するMRが増えていきます。写真登録の際、あるレベル以上の画質でなければ受け付けられないような仕組みが備わっていると良いのではと考えます。

資格が個人の物と謳うのであれば、更新申請までMR個人が行う方がMRの意識づけに繋がると感じます。現状だと、学習ポータル(申請意向)+MROの二段階申請が必要で、企業の申請(MRO)は必要ないと思われれます。また、現環境でも管理者は更新漏れのチェック・催促ができる環境かと存じます。企業登録者は更新料等の支払いを企業ごとに「個人/企業」で設定できるようにしていただければ、未払い等の確認もスムーズに行えるかと存じます。認定証の配布に関して、個人への発送が難しければ、2カ月ごとに企業へ送付等設定いただければ可能かと思えます。

自己責任と自己管理を今後一層定着させていくためには、管理者の業務を割愛できる部分もあるのではないかと考える。専門的な知識が乏しいのでシステム的に無理な意見かもしれないが、学習ポータルとMROの連携が可能であれば、管理者の写真の確認や承認、MROでの更新申請も不要にならないかと考えた。更新認定証もセンターから直接配布されると自己管理の意識醸成に繋がると考える。

写真のトリミングや微調整を管理者もできるようになると、わざわざMRに差し戻す必要がなくなりますので、適切な写真の登録がしやすいです。

写真の可否がポータル内でしかわからない点(OKかNGかその理由も)→管理者確認の結果がメール内に表示されるとわかりやすいと感じます。

写真の確認&承認:医療機関に訪問した際に医療関係者から提示を求められた際にふさわしい写真で申請することは自己責任の範疇であると考えられ、管理者を介す必要がないと考えられるため更新認定証をMRに配布:送付先管理者を介す必要がないと考えられる。

写真の確認・承認→MROでの更新申請ではなく、写真の承認をした時点で更新申請となるようにして頂くと管理者としては、手順が一つ削減できると思います。

写真の確認・承認からMROでの更新申請の部分で、写真承認はされているもののMROの更新申請が漏れている可能性もあるので、MROの更新締切が近くなった際にリマインドをいただくと有難く思います。

写真の確認・承認で迷うことがある。AIで自動化すれば良いと思う。

写真の確認・承認のプロセス理由写真の確認・承認はMR学習ポータル管理者メニューで行い、その後の更新申請はMROで行うことが二段階認証のよう管理しづらい。写真の承認から更新申請まで1ステップかあるいは同じシステムで作業ができるとうい。

写真の確認・承認時に承認してから写真イメージが出来ますが、承認前に写真イメージが出来ると承認/NGの判断がしやすくなるのではと思います。

写真の確認です。こちら本人からリマインドをされるまで管理者は気づくことができませんでした。すでにそのような仕組みがあるかもしれませんが写真の更新が必要な場合にリマインドを頂けると助かります。

写真の確認と申請のシステムが連動しているとういと思います。MRポータルで写真を確認し、さらに別システムで申請するという2度手間かと思われました。

写真の確認において、撮影サイズがそのまま掲載されるため、トリミングできる機能があれば良いと思います。

写真の確認を行っているならmroでの更新申請は不要である。

写真の確認承認→MROでの更新申請 が異なる媒体で行われることが不便です

写真の確認承認はMRポータル、更新申請はMROで行うのでどちらかでまとめて実施できると作業しやすいです。

写真の規定が細かく定められているが、管理者側で確認ではなく自動的に写真の可否を確認してくれるシステムを入れてほしい。もしくは、写真の登録を持っているデータのアップロードではなく、ドリル完了→写真撮影の形にして、撮影時に写真アプリなどで、修正箇所をアナウンスしてほしい。認定証の配布を管理者宛ではなく、該当MRに直接発送してもらえシステムにしてほしい。(発送の回数が増えると、紛失のリスクもあがるので)

写真の承認と更新申請について。写真承認と更新申請が連動していると、毎月末にMROで更新申請をする必要がなくなり効率的だと思います。

写真の登録・申請が同一システム内で出来るとより簡便であると思います。更新時対象者でドリルの未完了状況についてアラートをだしていただけたら、更新時ドリル完了者で写真未登録の場合はその促進をしていただける自動機能があると実務者にとって大変助かります。

写真の登録の仕方がわからないと質問を受けることが時々あります。アップデート方法が難しいのでしょうか。写真の確認・承認で差し戻すことが全体の1割ほどあります。MRが写真をアップデートする際の注意点をより詳細に指示頂けますと助かります。(無背景、MRとして相応しい服装での撮影、と指示はしていますが、アップデート時に忘れちゃうMRがおります)

写真の登録をしたときには、管理者にメールがくるがドリルを終了した際にはメールがない。先に写真の登録を行いその後ドリルを終了した場合は本人から連絡がないと気が付かないため、申請が出来る状態になった時点でメールが来るように設定を変更してほしい。

写真登録に改善の余地があると思います。更新時確認ドリル完了で、更新手続きが完了したと思われる方が1～2割おり、写真登録のお願いを対象者の方へ出しております。写真登録までが、MR認定証更新の手続きであることを認識していただくために、MR学習ポータルマイページの「各種申請」の下に、「写真登録」の欄を設けていただき、「登録済」「未登録(登録してください)」という表示を設けていただけたらありがたいです。

写真登録の確認がポータル、それと別にMROで登録、別画面で申請となっている点。昨年度MRO登録まで実施しそこで終了と勘違いして最終の申請が出来なかったため、MRに多大な迷惑をかけた。MROの登録が終わった時点で同じ画面で申請ができるようにすべきと思う。また、MRの写真登録はポータルでよいが、その後の作業はすべてひとつのサイトかつ一つの画面上で終わるようにしてほしい。

写真登録の際、事前にアナウンスをしても、不適切な写真を登録するMRが一定数いるので、システム上でエラーが出るとありがたいと思いますが、こちらもアナウンスを徹底したいと思います。

写真登録の際の撮影画面に、顔の位置や上半身の撮影範囲などのガイドラインを表示してほしい。

写真登録まで済んだらMROに自動で飛ぶ等してほしい。学習ポータルとMRO両方ログインするのが手間。

写真登録時は背景の映り込みなどの注意事項をリマインドして欲しい

社内ではとくに改善を求める声は上がっておりません。

社内手続きの問題ですが、更新認定証をMRに配布するのに手間がかかっていますが、仕方がないことかとは思っています。

承認の際に判断に迷うような写真がある。より明確な基準があればよい。

申し訳ありません。更新の経験がなく問題点が見えておりません。

操作する上で、前の工程が終わると、次の工程に移るボタンがアクティブになる設計になっているが、MRから自分は画面がない、ボタンが押せないなどの問い合わせが多い。マニュアルだけでなく画面上にその旨を記載して欲しい。写真の承認は管理者でなく、AIが確認承認できるようにして欲しい。

登録写真の確認が手作業であるため、写真の適不適については登録段階で系統的に判断できるとよい。

登録者が更新手続きの進捗を確認しづらい。更新年や基礎教育年次ドリルの修了状況など、一覧で確認できるようにして欲しい。基礎教育年次ドリル、更新時確認ドリルの配信開始や未実施者への案内メールを自動配信して欲しい。登録した写真が規程範囲であるかどうかを確認するために登録写真を一覧で表示できるようにして欲しい。

特に手順としては必要最低限のステップになっていると考えております。

認定証の更新手順について、改善点は現時点では思い当たりません。

認定証の受取工程をMRが何らかのシステムを利用して受け取る形にすると、管理者の負担も軽減し、またMR一人一人が自分で管理しているという意識がさらに付くと思います。送り先住所を入力させるか、もしくはいつその事カードレスにするか・・・。

認定証の送付は各MRの登録住所に送付いただけないか(自宅、営業所等)

認定証の有効期限は5年であるが、限定認定証か正規認定証かに関係するのは、5年間全てではなく、ラストの5年目の1年間だけである。そのため、5年目の1年間だけに継続教育を受講すれば良いなどの抜け道があることが問題だと考えている。更新時確認ドリルの未終了者に対しては、ある時点(期限2か月前などに)にMRセンターから本人に直接、警告メールを出すことも検討していただきたい。写真の確認・承認した時点で、更新申請が完了するようにしていただきたい。現状のフローでは学習ポータルで対応後、MROを起動し申請するのは効率的ではありません。

認定証更新で管理者が行うこととして、MR学習ポータル上での写真の確認・承認後、別途MROを立ち上げ更新申請を行うため、一つの申請を完結するために2つのシステムをまたぐ必要がありますが、作業の抜け漏れや手間を軽減するために、MR学習ポータルのみで更新申請が完結できるとありがたいです

本人・管理者ともに手間がかかることではないと思います。

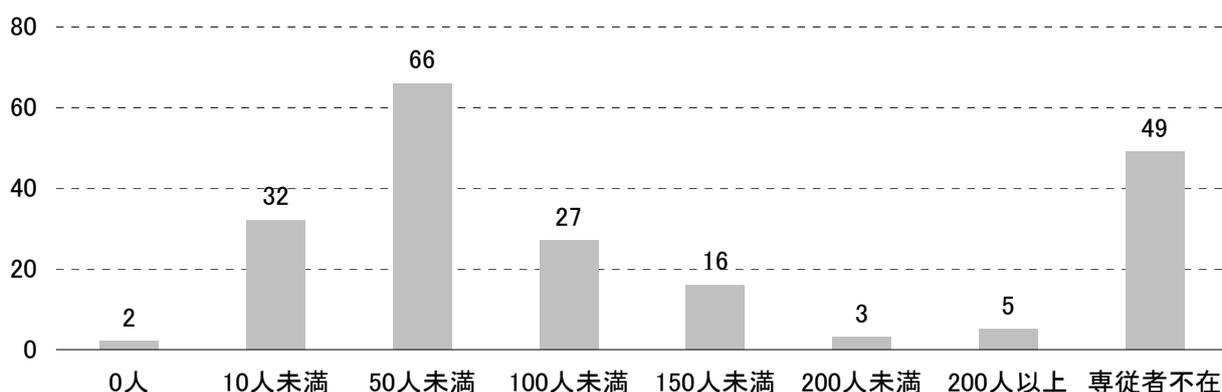
1. 教育研修専従者数

1) 集計結果

集計項目	企業数	教育研修専従者数	一社平均人数
全体	200	878	4.4
1000名以上	12	197	16.4
500～999名	26	293	11.3
300～499名	12	67	5.6
100～299名	33	130	3.9
99名以下	117	191	1.6

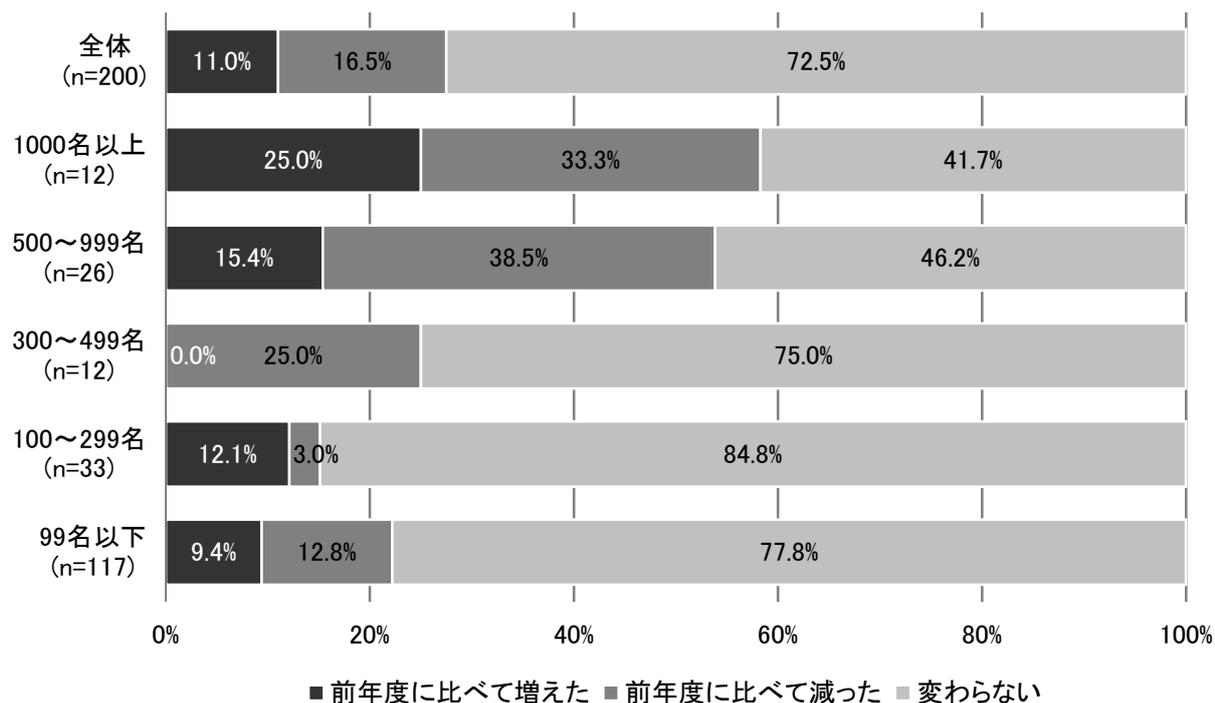
2) 教育研修専従者一人当たりのMR数

教育研修専従者一人当たりのMR数をセグメントに分けて、企業数について再集計した。MR数はこの調査で回答された「①通常、医療機関に訪問して活動するMR」と「②Webまたは電話でのみ活動するMR」の合計人数を用いた。



いずれも昨年と目立った変化はなかった。

2. 教育研修専従者数の変化



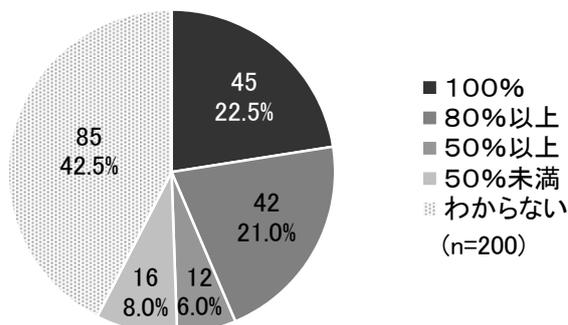
300～499名のセグメントでのみ”増えた”がなくなったが、その他は目立つ変化はなかった。

3. 教育研修を兼務している部署〔複数回答〕

集計項目	企業数												
	合計	マーケティング (主に製品担当など)	部門（MSLを含む）	メディアカルアフェアーズ	学術、学術情報	信頼管理、品質保証、P/V部門	安全管理	コンプライアンス部門	薬事部門	開発部門	生産部門	財務・総務・経営・管理部門	その他
全体	200 100%	111 55.5%	64 32.0%	103 51.5%	178 89.0%	132 66.0%	47 23.5%	25 12.5%	11 5.5%	61 30.5%	19 9.5%	1 0.5%	
1000名以上	12	9	5	6	12	11	3	2	1	5	1	0	
500～999名	26	21	11	12	26	23	5	3	2	16	2	0	
300～499名	12	6	3	6	10	10	2	1	1	6	2	0	
100～299名	33	22	11	16	30	25	7	3	1	8	2	0	
99名以下	117	53	34	63	100	63	30	16	6	26	12	1	

目立った変化は見られないが、全体的には兼務している部署の割合が増加していることがうかがえる。MRに必要とされる研修内容を専門部署が教育するスタイルは増加するのか今後の推移に注目したい。

1. MR認定証の携行、MRバッジの着用の割合



2. MR認定制度に対する社内の理解度

	企業のトップ	営業部門	マーケティング部門	メディアカルアフターズ部門	学術、学術情報	安全管理・品質保証・信頼保障・PV	コンプライアンス部門	研究・開発部門	人事部門
十分に理解されサポートしてもらえる	16.0%	37.5%	19.5%	9.5%	37.5%	38.5%	35.5%	6.5%	13.5%
理解されている	40.5%	48.5%	32.5%	21.0%	29.0%	33.0%	28.0%	14.5%	33.5%
歴史や意義を多少は知っている	21.0%	10.0%	14.5%	12.0%	12.5%	11.5%	13.0%	16.0%	16.0%
歴史や意義は知らない	7.0%	1.0%	5.0%	5.5%	2.0%	6.0%	5.0%	13.0%	12.0%
わからない	15.5%	2.5%	5.0%	10.0%	3.5%	6.0%	12.0%	33.5%	21.0%
該当する部門がない	0.0%	0.5%	23.0%	41.0%	15.0%	4.0%	6.0%	16.0%	3.5%
無回答	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	0.5%	1.0%	0.5%	0.5%	0.5%

昨年と同じ部門では、理解度に大きな変化は見られなかったが、今回調査で加えた研究・開発部門と人事部門では、「わからない」の割合が高く、特に人事部門とのコミュニケーション、連携の強化を進めていただけることを期待したい。

3. MR認定センターの教育研修への支援体制に対する意見・要望

(意見)教育研修推進者会議、教育研修システム認定講習会等で直接解説をお聞きしたり、他社の取組みなど参考になる情報を提供いただき、理解が深まりました。他部門へ説明できるPPTを作成いただき、とても助かります。計画申請時にはアドバイスによる支援が得られています。(要望)MR認定センター主体で過去実施されていたセミナーを復活していただきたいです(インストラクター育成等)。

「センター登録企業向けMR認定制度説明スライド」によりMR制度について説明しやすくなった。

2021年4月に改定となった、MR認定制度の説明スライドを作成して下さったのは助かります。そのスライドを活用する事で、「MRポータル年次ドリルを受講する意義」、「上長がMRと同行する意義」など新しい認定制度を改めて周知する事ができたと思います。

2022年度のMRフォーラムや教育研修推進者会議では、他社の実務教育への取り組み状況やMRの考えを知ることが出来て、大変参考になりました。2023年度は新型コロナウイルス感染が次第に収まり、医療機関、薬局、医薬品卸への訪問の機会が増えていくと予想されます。実地における技能教育の情報が増えると助かります。

2023年2月末に「センター登録企業向けMR認定制度説明スライド」を共有していただき、有難かったです。MR認定センターの歴史や意義、役割など、会社内に伝えるべき内容をスライド(ノート付き)で共有していただけたので、それらを活用して、情報発信がしやすかったです。引き続き、情報の更新があれば、その都度、共有いただけますと大変有難いです。スライドをベースに社内の事情や状況に合わせてアレンジすれば良いので、非常に効率的です。FAQは社内でも問い合わせが多い内容だったので、助かります。

2023年度会議・講習会の日程が、地方からの参加者に全く配慮のない時間帯で設定されていた。17時から開始は、そもそも就業時間外になり、就業時間のある企業への配慮がない。また、子育て・介護をしながらMR教育業務をしているものにとって、現地参加を必須とする研修への対応はかなり困難なものであり、現代の柔軟な働き方に対応できていない研修体系と感じる。

2月に行われたシステム講習会は非常に分かりやすく良かった。今後もシステム講習会のように実務に係るフォーラム、講義をいただくと助かります。

GIOやSBOに対してコメントをいただけるのはとても参考になります。

MROへの入力等について電話、メールで問い合わせをさせて頂いていますが、いつも丁寧に回答して頂き助かっております。相談する担当者がわからないことがあり、迷惑をお掛けしたことがありました。実務者変更に伴い、研修システムの概要・歴史までご説明頂き大変助かりました。今後とも何卒宜しくお願い致します。

MRが備えるべき、必要不可欠な点についての的確にアドバイス等を頂いていると認識しております。

MRの質の向上の為に「企業が担う責務」としてどのように教育研修体制を構築するべきかについて、センターの理念を共有いただきながら深くご支援いただいていると感じております。特に実務教育については多くの製薬企業が悩みながら取り組んでいることですが、推進者会議で「企業の事例共有」を取り上げていただき、「実務教育の質を高めるOJT」とはどのようなものかを考えさせていただく機会となりました。

MRフォーラム2022での基調講演、パネルディスカッション、質疑応答の内容が有意義でした。他社の教育担当者による研修の現状や取り組み方は参考になりました。各社がどのような復帰プログラムや継続教育を実施しているのか共有して欲しいです。倫理教育に関する講座を希望します。

MR認定センターの教育研修体制への要望:制度に関するPPTの作成有難かったです。倫理、ルール、安全性に関する教育コンテンツを制作し、会員会社に提供していただきたい。

MR認定試験のセミナー等を、認定センター主催で開くのも良いのではないのでしょうか。

MR認定証を持っていながら不祥事が続いていることから倫理研修、コンプライアンスなどを企業任せではなくセンター主催のものを考えて頂けたら幸いです。

MR認定制度の説明スライドの作成・提供ありがとうございました。早速、再確認して貰うためにMR研修で活用させて頂きました。教育研修の実施に関しては、企業の規模や研修に携わる人数等、各企業により背景が異なりますが、センターから求められているレベルが高いと感じています。より高いレベルで実施したいという気持ちはありますが、マンパワーが足りないなど難しい現実があります。

Q16と17に関して補足させていただきたいことがありますのでこちらに記載させていただきます。Q16に関しては認定証の常時携帯と同様にバッジの常時着用を依頼させてもらっていますが、全員へ現状の聞き取りは出来ておりませんので「分からない」と回答しております。Q17に関しては何をもちて理解かが回答に苦慮しました。弊社はMR認定資格を所持している社員に関し、医療業界に属する者として、MR学習ポータルでの継続した学習を推奨、実施してもらっており、教育研修部門以外の社内の理解度は理解されているにチェックをつけていただいています。

Q17の歴史や意義に関して、HP上で公開される簡単な動画があれば、初学者への意識づけや継続教育の資料になりえるかと感じます。実際に行われた復帰プログラムの事例や推奨があればご開示いただければ幸いです。

いつもアドバイス等ありがとうございます。各社、目指すべき姿・MR像に向けて様々な教育に取り組んでいると思いますので、ある程度は企業側に任せていただけると幸いです。

いつもありがとうございます

いつもありがとうございます。MRの存在意義を高める取り組みがMR認定センター、製薬企業が協力しながら、全体として共通認識を持って行動展開出来ればより良い方向に進んでいくと感じます。製薬会社同士を繋ぐ機会を増やして頂けると嬉しく思います(各製薬企業の英知を結集、還元する。USのLTENのような取り組み)。引き続き、宜しくお願い致します。

いつもお世話になっております。質問があった際にメールで都度対応いただき、大変助かります。

いつもご支援ありがとうございます。

いつもご支援ありがとうございます。

いつもご支援ありがとうございます。教育研修立案の際のアドバイスがとても参考になっております。引き続きご指導よろしくお願ひ申し上げます。

いつもご支援いただき、ありがとうございます。質問や連絡に対して、いつも早い回答や返信をいただき、非常に助かっております。メールや会議だけでなく、クイックな情報共有やつぶやけるようなサイトがあると一層連携や関係強化ができるかと思ひます。

いつもご支援いただきまして、ありがとうございます。

いつもサポートしていただきありがとうございます。

いつも教育研修にご支援いただき大変助かっております。ありがとうございます。引き続きご指導賜りますようよろしくお願ひいたします。

いつも早々にご対応頂き大変感謝申し上げます。社内体制の変更等で、昨年質問させて頂く事も多々ありましたが、その都度ご対応・ご支援頂き大変助かりました。加えて、研修計画の「届け出」を提出させて頂いた際は、一つ一つ確認頂き、ご丁寧にコメント/アドバイスを毎年頂けること、大変嬉しく感じております。

いつも丁寧にフォローいただきありがとうございます

いつも適切なアドバイスをいただきありがとうございます。

いろいろと相談させていただける環境があり、助かっております。

いろいろと勉強させてもらっています

いろんな支援、資材等準備をしてくれているが、実務者として利用しきれないのが現状です。

ご支援は個別に頂いており大変助かっています。

ご丁寧に指導頂けて大変助かっております。今後ともよろしくお願ひいたします。

システムの操作マニュアルなど充実しており支援を頂き誠にありがとうございます。一方で、実務管理における全体像やタイムラインに応じたプロセスなど、ユーザー視点のSOPがあると大変ありがたいです。

でき売れば認定に関することだけでなく、各社取り組んでいる教育研修内容をMRフォーラム等で分科会形式で意見交換できるようなMR学会とも言える場の設定を考慮いただきたい。

トレーナー向け研修を再検討していただきたい。

フォーラムなどに参加するだけでは、支援していただいているという実感をあまり感じないというのが正直なところ
です。

プロアクティブにトレーナーをトレーニングしていただけるような支援体制があると、大変ありがたいです。組織内にトレーニングに対する理解がある企業、あまりない企業がありますので、MR認定センターのトレーニングに対する期待や支援にはいつも感謝しております。

まだ慣れていないことも理由の一つですが、システムが統合されてシンプルになるとよいと思います。一方で電話によるサポートは非常に丁寧に教えていただきましたので大変助かりました。

メールでリンクを送っていただいているが具体的な内容を本文に記載いただきたい。メール過多に伴い読み飛ばしてしまう傾向にあります。

以前、安全管理教育や倫理教育など統一したSBOなどのお話がありましたが、そうした統一の達成目標いわゆる「必達項目」などがあれば非常に参考になります

以前、作成された倫理教育資材(メタボリックシンドローム)を購入し活用しました。今後も倫理教育に関して資材の提供があれば、活用したい。

以前のようなセンター様主催の教育研修を受けることができればと思います。(ファンリテーション、エデュケーションナルデザイン等)

引き続き、製薬業界全体の地位の向上につながるような活動をお願いしたい。

引き続き研修内容や、その実践に関してのご相談、また他社の好事例などを共有いただけると幸いです。

引き続き他社様の教育研修情報を共有いただけますと幸いです。合わせまして2026年度MR認定試験改定に向け、他社様のお取組みもご共有いただけますと幸いです。

引き続き定期的な講習会を実施していただきたいです。

何度か申しているが大企業と異なりすべての作業を1名で行っているような小規模企業(当社)同士の横のつながりによる工夫内容の情報交換等があれば助かります。

会議・講習会の開催は、対面とオンラインの2つを設定し、自由に選択出来るようにしていただきたいです。理由としては、多様な働き方に対応することと移動時間削減により、生産性の向上をはかれるためです。「教育研修システム認定証」は、PDFで企業のページからダウンロードする方式が良いと思います(紙での送付の廃止)。理由としては、電子文書での管理が進んできていること、郵送料の削減ができること、在宅勤務が進んでいる中、受け取りのために出勤することになるためです。

会社によってそれぞれの事情があるため、介入されすぎるのは立場的に困る場合がある。

各企業からだされています、GIO,SBOの共有化をしてほしい。

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。

各社がどのような復帰プログラムを実施しているのか事例を共有して頂きたいです。

各社の教育担当部門とディスカッションできるような機会を設けてほしい。各社悩んでいること等共有できると幸いです。倫理教育等、研修するのが難しいものについては資材・動画等を共有してほしい。

各種の会議で企業の具体的な取り組みを共有いただけるようになり、各社の三役はとも参考になっていると思います。今後も継続を希望します。

管理者教育について、各社どのような取り組みをされておられるか、共有する場はあると有難いです。

企業の教育部門向けの講座を廃止されてしまいましたでしたが、開催地が東京のみかつ日程が限定されていたことが、参加企業の偏りの一因ではないかと予想します。MR教育支援に特化したセミナーは稀なので、録画配信を含むオンライン講座で再度ご検討いただくと、特にノウハウ蓄積の少ない中小企業の立場からはありがたいです。内容としては、以前にあった大きなくくりでのスキルに関するもの以外にも、研修の形式ごと(座学、ロールプレイ、同行、web研修など)の研修設計や実施時のポイントなどがあると嬉しいです。

企業側の要望や課題に対しても丁寧にご対応いただき、ありがとうございます。また企業が抱えている問題に対しても寄り添いながら具体的にアドバイスをいただき、重ねて御礼申し上げます。

疑問や確認などタイムリーに対応いただくなどいつも大変お世話になっております。教育研修については昨今、DX、CXなどIT技術の進歩とともに規制の多い製薬業界においてもコロナをきっかけとした進化が進んでいるように感じています。AIを使った教育、プロモーションなどのトレンドに関して話題提供などHPや研修会など通じていただくと研修の幅や選択肢が広がり助かります。

教育研修推進者会議にて他社様の事例を公表いただき、大変参考になりました。また、他社様の研修事例を社内関係者に周知することで、MR研修の重要性を認識させることが出来ました。

教育研修推進者会議のテーマ「OJT(同行教育)」の内容を活かしたいと考えています。

教育研修推進者会議やMR白書での他社動向は気になる場所ですし、自社研修への参考に活用させていただいています。引き続きお願いします。

教育研修推進者会議等、他社における取組み、模範事項の共有機会は有意義と考える。

教育担当者を対象とした研修内容は講師としての質向上に有用であり、更に参加した各企業の教育担当者同士の情報交換の場でもあるため充実させてほしい。例:オンライン面談に対するマナー、医療経営の基礎、Z世代の人材開発など。

継続教育、導入教育におきまして、倫理教育や安全管理教育を重視するという点で、当社としましてもMRの意識向上につながるような研修を立案しております。安全管理教育につきましては、当社の安全管理部門と連携して定期的に充実した研修を実施できておりますが、倫理教育に関しましては当部で患者の症例を元に研修を行うなど工夫をしていますが、MR認定センター様より具体的な研修資料を提供して頂けますと、より充実した倫理研修が実施できるのではないかと感じております。以前、作成頂きました患者の症例(メタボリックシンドローム)などの研修資料をご提供頂けますと助かります。

継続教育、導入教育の計画、結果に対して具体的に改善点の指摘、アドバイスをいただけるのでベクトルの修正が出来、大変助かっています。

継続教育のGIO・SBOや教育プログラム、実施結果、目標到達度などは企業が責任を持って設定・確認すべきであり、MR認定センター様にはベストプラクティスを積極的に発信いただきたい。

継続教育の実施内容、方法において他企業様における参考事例紹介を引き続きお願いしたい。それを参考に自社でも取り入れられるものや十分でない点の教育を推進する側の参考として活用したい。

計画や結果報告に対し、迅速にご指導をいただけており、助かっています。講習会での指導のポイントも明確で、わかりやすかったです。引き続き、ご指導いただけましたら幸いです。

計画や実施申請に対して、適切にアドバイスいただいていると思います

計画申請、結果報告について、いつもの確なアドバイスをいただいているので、感謝しています。今後ともよろしくお願ひ致します。

計画立案の際など、より良い教育研修体制が構築できるよう具体的なアドバイスをいただけており、大変ありがたく思っております。今後もMRの資質向上に努めてまいりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

研修の計画や実施報告に対する的確なアドバイスをいつもありがとうございます。

研修計画内容を確認し的確な質問とアドバイスに感謝いたします。日々の質問や相談の対応も丁寧でわかりやすく満足しています。認定制度を説明するスライドの作成も助かりました。ホームページも見やすくなり、さらにQAが充実すると幸いです。

研修例、目標例について様々なバックグラウンドの企業様から共有頂ける場を継続してもらえると非常に助かります。

現在のところ、特別に支援いただくことはございません。

現状、不満はありません。標準的なSBO、GIOについてセンターの考えを提示いただけるとの事でしたが、撤回されたのでしょうか？

現状で特に問題ございません。

現状はございません。まだ担当変更したばかりのため、これから対応していく中で要望や意見が出てくるかと思っておりますので、その際にご連絡させていただきます。

現状通りで不都合ありません。

後発メーカーのGIO、SBOや研修体制について共有してほしい。

講習会では他社の事例等を共有いただき、勉強になっております。

講習会などで役立つ情報をお伝えいただいているので、意見など特にありません。

今後ともご支援の程、どうぞよろしくお願い申し上げます。

今後も 今まで通りお願いいたします

今後も引き続き各企業の取り組み事例を共有頂く機会を提供して頂ければ幸いです

支援体制が充実でございます。

私は長年にわたり支援いただいているので、現在の研修支援に対し要望はありません。十分支援いただいていると思っています。しかし、仮に後任に引き継いだと考えると、文書による引継ぎだけで、後任者が問題なく業務を履行できるとは思えません。その会社の問題とえばそれまでなのですが、新たに教育研修推進者になった人に対しては手厚い支援をお願いしたいと考えます。

実践的な研修内容の提案を引き続きご指導ください。

実務に特化した講習会を定期的で開催してほしい。

実務教育について。弊社では各項目ごとに明確に教育内容や成果確認方法を明確に設定し実行しておりますが、実践度や成果確認方法のレベル感が企業によって温度差がありすぎの様に感じます。他社から転職されてきたMRが、これまで育成同行などしてもらったことがない/知識確認テストなど行ったことがないが、継続教育がきちんと完了できていたのでしょうか。という問い合わせが数件ございました。十分に組み合わせていない企業への支援を強化して頂きたいです。実務教育が未修了であっても制度上では、更新年度でなければ影響がない仕組みになっています。最後の1年だけ抜け漏れなく実施できていればよい。とならないように対策を講じた方がよいと思います。転職された方が、前企業でどの項目が履修済なのか確認が困難です。

実務教育の教育成果確認手法について、そのメリット、デメリットを含め、紹介・解説していただく機会をつくっていただけるとありがたい。

主催して頂いている講習会にて、様々な企業様の教育研修への取り組みについて実例を交えてご紹介いただいたのが非常に良かったです。

頂戴する教育研修に関するご指導のメールが、大変参考になるので助かっています。

正社員MR採用時、教育・研修プログラムの設計などにアドバイスをいただきたいです。

説明用のスライドの作成とご提供をいただきありがとうございました。特に意見要望はございません。

相談に迅速にご対応いただけており感謝しています。

他社の教育研修事例を共有いただけたことは、自社の研修を計画、運営していくうえで大変参考になりました。各種講習会への参加形式は、Webでの参加を併用することを今後も継続いただきたいと思います。オンデマンド配信の期間を長めにとっていただきたいと思います。

他社の研修に関する取り組みで参考になる例があれば共有いただきたいと思います

他社事例の事例共有など、具体的な取り組みの発表の場を設けていただいております、自社の取り組みに反映させることができ、助かっています。

他社様の事例が大変参考になりますので、もう少し事例紹介の機会を増やしていただきたいと思います。

大手の成功例を紹介されても到底真似できないので、研修担当が1~2名でも乏しい予算でも実行可能なものを紹介していただきたいと思います。MR教育研修の重要性・必要性に関する経営陣への啓発をサポートしていただきたいと思います。

中小企業の教育研修の実態について、参考になる取り組み事例を共有してもらいたい。

通達発信時にメールにて連絡をくださるので、制度改定などを見逃さずにいられるのが非常に助かっています。

定期的な業界情報発信等の支援をして頂けたらと思います。

提出書類などについて案件・締切・提出の有無が一覧になっているページがあると大変助かります。

提出物の期限を3日前などに再度送っていただくと助かります。

電話問い合わせをもう少し許容頂きたい。

導入教育や継続教育計画や実施報告に対するアドバイスをいただけているのは助かる。他社事例を知ることができる場を提供していただけているので継続していただくとありがたいです。

匿名で結構ですので、よくできている成果確認チェックシートや具体的なチェック方法の情報共有をしていただくと助かります。

日頃よりご指導いただきありがとうございます。現時点では、要望事項はございません。

認定センターの支援体制は厚いと感じておりますが、教育研修専属人員まで人が回せない企業モデルも紹介してほしい。

不明点があるといつもメールや電話等でご丁寧にご対応いただき非常に助かっています。

分社化に伴い、当社では研修担当者が不慣れな状況ではございますが、今後も変わらぬご支援を何卒よろしくお願いいたします。

平素より大変お世話になっております。MRのことを本当によく考えて新進取り組んで頂いていると思います。ありがとうございます。

平素より問い合わせ等に的確にご指示くださり、誠にありがとうございます。今後予定されている制度変更が、管理者ならびにMRにもわかりやすい形でご案内いただけますと幸いです。引き続きご支援くださいますよう、よろしくお願いいたします。

弊社は小さい会社ということもあり、現時点ではMR教育を専属で行う部門や担当者がいないため、いろいろ至らないところも多いのですが、MR認定センターの皆様にはいつもサポートやご指導をいただいております、大変助かっています。

毎年実施して頂いている「教育研修推進者会議」で、弊社の足りない部分を認識し、大変勉強になっています。今後も継続してほしいです。

目標設定に対して丁寧なアドバイスをいただいております、適切なご支援をいただいておりますと考えております。

問い合わせについても、丁寧に御対応いただいております、改めて感謝申し上げます。

様々な取組が大手製薬会社(研修担当者が大勢いらっしゃる)を念頭にされているように感じます。支援については、中小の会社のことも考慮した取り組みも今後は拡大していただくと助かります。

倫理、安全については、業界統一のシステムを構築していただきたい。

倫理教育、安全性教育については、今後MR認定センターで統一目標を設定すると伺っています。MR認定センターとしてドリル以外にも学習コンテンツを用意する予定があるのか、事前にお知らせいただきたい。以前実施していたような他企業の技能教育への取り組み方法、内容を共有する場を設定していただきたいと思います。患者さんの声や医療従事者の声といった企業では作成しにくい学習コンテンツを、公益財団であるMR認定センターとして作成・提供していただけるとMR職の価値向上につながるのではないかと考えます。

倫理教育、技能教育に関する実例、参考資料などをお示しいただけると助かります。

倫理教育の資材を提供して欲しい。

倫理研修の資料作成に苦慮している。MR認定センターで統一した資料を作成いただけると助かります。

4. リニューアルしたMR認定センターウェブサイトの感想・要望

129のコメントが寄せられ、内容を4つのグループに分けて集計しました。

A) 活用・普及促進、有用事例、効果実感を含めた良い評価	7
B) 良い評価	89
C) 良い評価と改善要望	20
D) 苦情・改善要望	9
N) 特になし／変化なし	4
合計	129

このうちA)とD)について、実際のコメントを掲載します。

活用・普及促進、有用事例、効果実感を含めた良い評価のコメント

ウェブサイトは大変わかりやすく活用させていただいております。「認定証を更新するには」等、具体的に知りたいものに対して、フローチャートで示されており、答えが明確です。弊社でも退職予定の方から今後の認定証更新手続きについて問い合わせがある場合に、こちらにアクセスいただいて確認いただくようにしております。

とても見やすく、必要な情報が検索しやすくなったと感じます。教育担当者だけでなく、MR認定資格保持者自身が、「MR認定資格」や「MR継続教育」についても検索しやすくなり、弊社を退職した後の手続きについても案内しやすくなりました。また、これからMR認定試験を受ける人に対しても、「これまでの試験結果」や、「認定証取得までの道のり」が分かりやすく記載されている為、情報共有しやすいと思います。

リニューアルされたウェブサイトは大変見やすく内容も充実していると感じます。MRへ、センターのサイトがリニューアルされたことを連絡するとともに、MR認定試験や継続教育について社内で連絡する際にはサイトのurlを記載し、不明点がある場合はサイトを確認することとしています。

レイアウトやデザインの観点からも非常に見やすくなった。また、企業コードやパスワードを入力する回数も少なくなったので、使いやすくなった。

以前と比べてMR認定要綱や会議講習会などわかりやすく掲載されていて探しやすくなりました。利用者視点でとても助かっております。

教育担当者向けFAQが充実しており、疑問が解消できた(例:MR認定証の更新についてリンク先の情報が役に立った)。センター発信通知と事務連絡の頁は見やすく便利と思う(メールによる通知はついつい埋もれてしまうので・・・)。

非常に見やすく、利用しやすいと感じる。社内でも当該HPに関する問い合わせ(どこに記載されているかなど)が明らかに減少している。

苦情・改善要望のコメント

TOPページのイメージ画像が大きすぎる。特にスマートフォンでは「MRとの関連性が曖昧な、ただ見るだけの絵」が画面を占拠する、PCもスクロールしないと「お知らせ (INFORMATION)」が見えない。

リニューアル前に各種申請手順とMR要綱の該当部分がリンクしたフロー図があったかと思いますが、リニューアル後は見当たりません。便利でしたのでこのようなフロー図があると嬉しいです。

以前案内があったリンク先が外れていたり、消えていたので、ご連絡させていただいたことがあります。メンテナンスをお願いいたします。

会議・講習会一覧画面で、会場参加が必須である講習会であるのか、必須でなくオンライン参加でよいのか、参加自体も任意であるのかがわかりにくく、記載してほしい。

個人的には以前のが使いやすかった

今までのレイアウトに慣れていたため、探している情報にたどり着くのに以前より時間を要することがあります。

他社の教育担当部署が分からなくなりました。MROを通じて実施しているMR解除依頼等で他社の教育担当者にメールすることがあり、会社名と担当部署名を記載してメール返信するケースもございます。旧ホームページで表示されていた担当部署の表記はできませんでしょうか。

認定要綱、要綱細則の場所を解りやすくしてほしい。

複数のWebサイト(MR認定センター、MR認定センター学習ポータル、MRO)があって非常に煩雑です。可能であれば統合を希望します。

「MR認定制度」を①1979年～2021年3月②2021年4月～2026年3月③2026年4月以降の3区分に整理すると説明しやすく相手にも伝わりやすいと感じました(①②または②③のビフォー/アフターで説明)。(背景)2023/2/27「センター登録企業向けMR認定制度説明スライド」活用件の通知が出る前は社内説明会で③も一人称で説明せねばならないものと認識しておりました。①②の内容は2020年10月のMR認定制度公布時に社内説明し、2021年4月施行で現在に至ります。

「MR白書」ですが、生データを載せるだけでは見る気が起きません。もう少しまとめることはできませんか？羅列されているだけで非常にみづらいです。(例えば、「ホームページの印象」→シンプルでよい:10社など)・MRO(MR教育・試験管理システム操作マニュアル)ですが、ホームページにデータが格納されていますが、各章ごとになっているので、検索が非常に困難です。マニュアル自体を一個のPDFにしてもらえると検索しやすくなるので、検討ください。問い合わせをした際の対応が非常に冷たく残念だった。同じような質問を多くの会社様からされているのかもしれませんが、丁寧に対応していただきたい。もし同じ質問がきているのであれば、「よくあるお問い合わせ」に掲載する等の対応を考えてほしい。本アンケートをWebで回答した場合、自身が回答した内容をPDFやメール媒体で確認できるようにしてほしい。

2023年5月、7月、9月に新制度説明会を開催頂けるとのこと有難うございます。2/9の教育研修システム認定講習会で重点がおかれたのは現行のMR認定制度がどのような理念で運用しているかということであってMR認定制度の抜本改革の説明はこれからとのことでしたのでお待ちさせていただきます。

2024年度改訂テキストを予定通りに発行していただきたいです。2024年度改訂テキスト(紙版)の予約・納品の時期を早めて欲しいです。SBOの差戻例(差戻理由)を複数提示して欲しいです。教育の目標や結果をMROに入力する際の上限文字数が少なすぎます。簡潔に書かないといけないことは理解していますが、もう少し増やして欲しいです。

2月の2022年度教育研修システム認定講習会に参加しました。その際「今後は会場に集合して実施する」と仰っていましたが、再考をご検討頂きたいと思えます。集合するには時間も費用もかかります。多くの方がコロナ下でWeb会議を経験し、その有用性が浸透しています。2月と同じような内容であれば、集合する意義は正直なところ薄いように思いました。

GIO、SBO報告時の文字数は、制限なしもしくは文字数を増やしてほしい。

MROとMRポータルを一元管理できるように希望。

MROにつきまして、学習ポータルへの申込の際に、MRの氏名検索を行うと「これまでの登録情報が破棄されます」と表示されます。MRを選択する際に検索をかけられると作業がしやすいです。また、途中でファイル作成できないこともあり、こちらとしましては随時ファイルに落として確認作業をしたいので、MROのシステムを改築して頂けますと助かります。

MROマニュアルは何をどのように実施する、を調べるには良いのですが、それに加えてどのような場合に何のアクションが必要なかなど記載されているとよりわかりやすいと感じました。①どの時期に何を実施する、②具体的な事例を持って内容がわかる資料などあるとよいのではないかと思います。担当者交代となった際に新しい担当者が何をいつやるのか、どのような場合に何をやるのかなどは、普段実施していただいているミーティングなどでPPTで紹介していただいているようなものがわかりやすいと感じました。MROマニュアルではPC上の操作はわかりますが、どのような場合に使用する(べき)機能なのか、などが書いてありませんので判断に迷うことがございます。ご検討いただけますと幸いです。

MRがプライドと将来への希望を持って働けるように、医師・薬剤師・その他の医療関係者、厚生労働省をはじめとする規制当局に対して製薬協とタイアップした活動のイニシアティブをとっていただきたいと感じています。

MRが医療業界にとって必要不可欠な存在となり、社会から認知され、嘱望される職業となるよう、企業はMRの質を高め、医療関係者から求められる人材へ育成する責務を果たすとともに、MR認定センターにも引き続き旗手として外部への働きかけをお願いいたします。

MRが希望が持てるような発信をお願いしたい。MR不要論を根拠にするのではなく、医療関係者から期待されている声を拾うなどの情報発信をお願いしたい。

MRセンターへの質問等、いつも丁寧に対応して頂き、いつも感謝しています。ですので要望はありません

MRテキストにおいて「紙媒体」の有用性(すぐに書き込める/通信を気にせず持ち運べる)も未だ高いと考えております。紙媒体のテキストが今後も身近な学習資料として入手できることを希望いたします。

MRバッジの再交付についてMR個人でも購入できるようにしていただきたい。

MRバッジ着用は、再三MRへ伝えていますが、「落としやすく、無くさないために鞆に入れ持っている」等のMRの話を書く。要綱に「訪問時着用が義務」とされても罰則が無いので、徹底することは難しい。センター会議で毎回、「退職者の実務教育を完了にしたい」と連絡があるが、退職者は、移動後の企業で必要な教育を受けはじめてMRとして活動するわけで、その教育を復帰プログラムと考え申請できるようなシステムにしてはどうか。教育はその会社において継続して受講するからそのMRに対して責任が持てるもの。退職した時点で教育は停止するわけで以降責任は持てない。基礎教育は個人受講が可能であるため、実務教育は退職者は未完としたほうが説明が付き易いのでは。

MRフォーラム、教育研修システム認定講習会、教育研修推進者会議の内容が充実し多くの気づきと学びがあります。社内で活用したい資料も多く、転用の可否をわかるようにしていただけますと安心して活用できますのでご検討をお願いします。また、MROの企業情報の「FAX」は必須ではなく任意項目としてはいかがでしょうか。FAX受発信は入社頻度が低くメール主体の現状では確認齟齬が起きやすく、加えて社内の固定電話、FAXを減らしている現状があります。

MR学習ポータルを導入することにより、MRの企業間異動に関する手続きが軽減したように感じます。ただ、中にはポータルを利用していない企業から転籍してきたMRもおり、担当者名や連絡先、継続教育の実施状況等が容易に入手できない煩わしさは残っております。難しいかとは思いますが、ポータルを利用していない企業の連絡先を入手できるツールがあれば便利だと思います。

MR継続教育の手引きは活用させていただいています。MRを取り巻く環境が急速に変化していますので、来年度くらいに改訂をご検討いただけるとありがたいです。

MR数の減少に歯止めがかからない状況で、存在意義を保つ努力に対し敬意を表します。先進国のMRの在り方を俯瞰し、真に誇りを持てる資格となるよう共に努力しましょう。

MR認定に関連して発生する費用がMR認定要綱細則に記載されていますが、料金の一覧表は別で確認できるようにしていただきたいです。2023年度分のMROシステム利用料2万円が2月に請求されることを知らなかったのも、毎年、必ず発生する費用は何月に請求されるのか、明記していただくと有難いです。請求書処理がスムーズになるので、宜しくお願いします。

MR認定制度が抜本的に変更されるので、随時情報を共有いただけますよう、よろしくお願いいたします。

MR白書調査ですが、毎年4月は新入社員研修の開始や新年度の各種対応など繁忙期にあるため、回答時期もしくは期限を8月以降にずらしていただくと大変有難いです。ご検討のほどよろしくお願いいたします。

Q16に関しては、更新時に学習ポータル上でアンケートを取るなどされれば、具体的な数字があがってくるのかと感じました。その他にも活用できるかと存じます。

アンケートを実施する際、記名となるとどうしても本当の問題点が抽出しにくいのではないかと考えます。記名式の提出とそうではない部分にわけてはいかがでしょうか。

いつもありがとうございます。

いつもお世話になっており有り難うございます。今後とも宜しくお願い致します。

いつもお世話になり有難うございます。引き続きよろしくお願い致します。

いつもご指導いただきありがとうございます。支援体制の項にも記載済ですが、MR認定センター主体で過去実施されていたセミナーや、企業の教育者のレベルアップのための企画を実施していただきたいです。

いつもご指導下さりありがとうございます。

いつもご支援ありがとうございます。限定認定証からの切り替えについて、時間がかかってしまうので、早めに対応できる手段があると助かります。

いつもご支援ありがとうございます。手厚くサポートくださり感謝申し上げます。引き続きご支援いただけますと幸いです。

いつもご支援頂きましてありがとうございます。引き続きよろしくお願い申し上げます。

オンライン化が進み、MRセンターに関する業務においても遠隔地勤務や家庭事情から在宅勤務を最適とする社員が活躍しています。センターの情報共有、説明会など対面を最善とするお考えは支持いたしますが、業態の変化に伴い対面もオンラインも、また録画もといった情報伝達手法の多様化についてぜひご検討ください。従来、出張や時間外の勤務が困難であったメンバーについても気後れすることなく第一線で活躍してもらいたいからです。

これから新たな改革を進めていかれるわけですが、決定事項あるいは検討している内容等を適時公開いただき、進捗状況などがわかるようにしていただければ幸いです。

コロナ禍で推進者が集まる研修会等でなかなか他社教育者との交流が深まっておりません。情報交換会等はなかなか難しいと思いますが、少しでも交流出来る機会があればと考えています。

コンプライアンス室と協働で研修資料作成・実施をしておりますが倫理の教育研修の内容にやや苦慮しております。製薬企業共通の倫理のようなカリキュラムを定期的に作成していただくと大変助かります。ご検討いただければ幸いです。

さらなる改革を楽しみにしております。

メールで通知が来る際にHPにログインしないと通知内容が見えないのは非効率だと感じますセキュリティの観点だと認識はしていますが、より効率的な方法があればうれしいです

引き続き、ご指導のほどよろしくお願い致します。

引き続きご指導、ご支援の程宜しくお願い申し上げます。

引き続きご支援・ご指導よろしくお願い致します。

引き続きどうぞよろしくお願い致します。

引き続きのご支援、よろしくお願いいたします。

会議・講習会は、現地での参加、オンライン参加の2種類を継続して実施していただけるとありがたいです。コロナウイルス感染症下で、多様な働き方が出てきているため、選択肢が複数あると助かります。教育システム認定証等などの書類は、PDFのダウンロード方式のみで良いかと思えます。紙原本のご送付は不要かと思えます。電子文書での管理が進んできているためです。MR認定証のカード配布をやめ、MR学習ポータルからダウンロード形式にするのは如何でしょうか。理由としては、カードの受け取り、全国への発送という労働時間の増加に繋がっているためです。また、医療機関側でのカード提示の機会が少ないと思われるためです。必要な施設においては、印刷して名札にすることで対応が可能だと思われれます。

改めての要望事項はございません。今後とも何卒よろしくお願い申し上げます。

学習ポータルで、メールアドレスの登録状況の確認およびアドレス設定変更作業を、管理者側で行えるようになるか、学習ポータルのサポートデスクで個々の対応をしていただけるかにしていただきたいです。サブメールアドレスの設定を社内では推奨しておりますが、中途入社が多く、徹底されないまま入社される方がいるのが現状です。パスワードが分からなくなっ方を、企業で取りまとめてセンターに変更を依頼するという手順を改善していただきたいです。

基礎教育年次ドリルを行わなければ増える更新ドリルの問題数を、欠格年数に応じて増やすのはいかがでしょうか。1年でも複数年でも実施問題数が同じで有れば、更新時のみ受験したいという人が増えるのではないのでしょうか。

既に実施いただいておりますが、企業担当者だけでなく、MR自身、また所属企業の経営層への案内をより確実に行っていただき周知を図ってほしいです。

教育研修の大きな目的として、MRの資質向上を掲げています。昨今、原材料価格やエネルギー価格の高騰の影響で、基礎的な医薬品を扱う当社の取り巻く経営環境は、益々厳しくなっています。教育研修においても、MRの資質を高めながら、医療機関・医薬品卸の信頼を獲得していく。その方向性の下で、実績を追求していく姿勢をご理解ください。

教育担当者への実務教育評価手法の教育の機会をお願いしたい。

近年、MRを取り巻く環境の変化に伴い、教育体制の見直しが必要な中、センターも大きな変革に挑まれておられ、将来の予測が難しい時代において大変心強く感じます。引き続きよろしく願いいたします。

現在と同じくWeb開催の講習会を続けて頂けると大変助かります。また録画を提供頂けると更に助かります。よろしく願いいたします。

現時点ではありません。

個人情報の管理上、ポータル管理者は2名となっておりますが、不測の事態に対応する為にも、実務者を2名体制で実施できるようお願いしたいと思います。

後発メーカーのGIO、SBOや研修体制について共有してほしい。

更新期間内で復帰プログラム修了した際、限定認定証にならないよう届け出が可能なルールにしてほしい。また、これは要望ではなく確認・質問なのですが、退職者の登録解除を行っていても、転職時に登録解除依頼メールが届くことが多いです。転職先(新所属企業)でセンターコードを伝えればセンターへや旧所属企業へ問い合わせる必要はないのかと思うが、何が原因なのでしょう？

今後ともご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

今後ともご支援をどうぞよろしくお願いいたします。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

今後システム認定講習会を除き、MR認定センターの会合はハイブリッド型(Face to Face+Web)を希望します。

今後開催される、企業説明会は、新認定試験制度のみの説明会ですか？5月開催と、7月開催、内容に変化がありますか？

昨年度に引き続き、他の製薬企業がどのような教育研修を実施しているかについて情報共有できる機会があると大変有意義と思います。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

冊子や各種資料の郵送は、センターの手作業や費用(リソース)、受け取る企業側の環境変化(紙媒体の保存場所がオフィスから徐々に無くなっている)から見て廃止が良いと考えています。もちろん、地球環境や資源保護の観点からも。今後は電子媒体で配布、共有することがお互いにとって良いと考えています。

社内教育研修体制の充実を図っていきたい一方、当社では当面、定年退職者数>入社数の状態が続きます。そのため、社内現員での訴求だけでは限界があります。MR教育の充実を担保する、MR教育研修担当者の充実もセンターの主要アクションに盛り込んでいただけるとありがたいです。

常に改善、改良していただいているので、こちらからの要望は特にありません。

新制度など、引き続き情報の共有をお願いいたします。

新制度への移行については、中小企業が対応しやすいように配慮してほしい。

申請手順書等改訂があった資料につきまして、新旧対照表を作成いただけると幸いです。

申請書などの提出が必要な際、貴センターのどの部署・どの担当者宛にお送りすればよいのか明記されていないことが多いのでメールアドレスや電話番号以外にどの部署のどなたが担当されているのか、あるいは責任者を明記していただきたいです。また、折角MROを刷新されたのに、紙の申請書に押印したものをPDF化しメール添付で送付するものが多いのは改善していただきたいです。送付できたかどうかアクションが無く、何カ月後にポンと郵便物が届くあるいは何らか対策がなされる、もしくは「届いていないので対応されなかった」という結果しかわからないので、すべての申請が必要なものに対して「申請・受理・対応済」等双方がシステム上で確認できるようにしていただきたいです。

推進者、実務者、研修企画部門等の意見交換の場を設けていただきたい。また、MRバッチの着用推進にセンター主導でご協力をいただきたい。引き続きMR資格が公的資格となるようご努力いただければ幸いです。

制度が大幅に変わったこと(時間ではなく内容)により、研修の目的や意義を明確にしやすくなり、自己責任の上で基礎教育を実施するといった点は、MR自身の自律につながり、研修実施者として大変助かっております。またMR認定に対する説明スライドの共有も、社内で説明資料として気軽に使え役立ちました。ダウンロードできる仕組みを整えていただきありがとうございました。引き続きご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

制度改定に伴い、今後MR認定試験に合格した新入社員が入社することが考えられます。入社時に新入社員全員が有資格者であることは、弊社のような規模では難しいのではないかと考えています。MR認定資格の有無によって導入教育をどのように構築しようと考えているのか、いろいろな企業の考えを伺いたいです。

請求書の電子媒体化をお願いいたします。

請求書をwebで送付していただけるとありがたいです。

前述しており、特に追加コメントはございません。

他企業との情報交換の場を提供して頂けたらと思います。

他社のGIOやSBOで良い事例があれば、共有して頂けると参考になりありがたいです。

他社事例の紹介などが参考になります、引き続きよろしくお願いいたします。

他社様がMR教育に対してどのような取り組みをしているのかなど、情報交換ができる場があれば大変有難いと考えております。

大変、対応が難しい問題とは思いますが、『請求書』『認定証リスト』など、現時点「紙ベース」でご対応いただける物の『電子化』もしくはPDFなどで送付をご検討いただければ、幸いです。

大変お忙しい中申し訳ありませんが、実施事項(研修結果の提出や新年度のGIO等の提出)の期限のコーションをかけて頂ければありがたいと思います。

定期的な発信有難うございます。今後もWeb参加の選択肢があると大変助かります。

働き方改革の影響で医療関係者はもちろんのこと、第一線のMR、教育部門(本社)の仕事にも時間的制限が出てきています。今後、様々な制度改革があり、それに伴って製薬会社が実施することも増えると想像しますが、このような状況も考慮いただけると幸いです。(MRの質的向上に向けて多方面で考えてくださっており、時間的な側面についても既に考慮してくださっていると思いますが、念のためお伝えさせていただきました。)

日頃より大変お世話になっております。引き続きご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

認定試験制度改革の説明会や推進者会議などで意見交換できる機会を楽しみにしております。

年度の途中で退職した方の対応について、以前は時間で管理されていたため、明確でしたが、現行のシステムの終了の目安は「実務教育を受講し成果確認が終了していることが確認できる場合」であり、年度の途中で退職、入社した場合の判断が難しく思います。年間を通して教育を予定している場合、退職時点までに実施した教育は完了していても、退職後に予定している教育が未実施のため、トータルで考えると完了とみなせないケースがあります。

煩雑な業務の間にいきなり請求書が届くと社内手続き上、内規違反となることがあります。前もって見積もりと請求書発行時期を送付して頂けると助かります。もちろん、細則等に記載があるとは思いますが、つい忘れてしまう事がありますので、宜しければお願いします。

不明点や入力ミスについて逐次アドバイスをいただいております。引き続きお手数ですが不明点等ありましたら問合せしたく、サポートいただければありがたいです。

弊社は現状ではMRの教育体制が十分でない部分もありますが、今後、MR認定制度の意義を踏まえて、MR教育の充実に向けて取り組んでいきたいと思っておりますので、引き続きご指導・ご鞭撻いただければ幸いです。

本アンケートに関するメールが初回時に送付されておりましたのでこういった連絡を3役全員に通達頂けると助かります。

毎年3月の導入・継続教育の計画届出から受付までの期間を、もっと短くして欲しい(届出の翌日には受付の可否について連絡が欲しい)。

目標は振り返り必要に応じて変化するもの。GIOとSBOの改定や調整を強制すべきではない。Q12にも記載しているがMR認定更新作業が企業として大きな負担となっている。MR個人にMR認定センターとポータルで繋がっているのであれば「MR認定証更新作業」はMR個人とMR認定センターで完結できるような仕組みに改善していただきたい。

問い合わせについて、マニュアルなどに記載していることであっても、相談や確認をしやすい環境にしていきたい。MR認定センター内のリソースのことは理解できるが、センター主催の説明会や講習会等の場で、問い合わせが多いことを迷惑のように発言していることは残念に感じた。MR認定センターと企業等が双方にとって、よりコミュニケーションが取りやすい環境の構築をお願いしたい。

問い合わせに対しいつも迅速丁寧なご対応をありがとうございます。

様々な書類の検索のしやすさを改善頂けると助かります。

要望ではないのですが…。いつも大変お世話になっております。手厚くご支援を賜りまして誠に有難うございます。この責務を担ってから数か月しか経過しておらず、かつ詳しい人間が社内にもいないため不明点等があった際、ご連絡させていただけますと幸いです。引き続き何卒宜しくお願い致します。

倫理教育や安全管理教育をより充実させるための資材、マニュアル等を公開いただけるとありがたいです。

2023年版 MR白書

MRの実態および教育研修の調査

回答いただいた内容は統計的に処理し、企業の個別情報(企業名や数値データ)は、一切公表しません。

メール用 Excel版 調査票

◆調査時点

2023年3月31日現在とします。

◆調査票の締め切り

お忙しいところ大変お手数ですが、2023年4月17日(月)までにご返送をお願いいたします。

◆お問い合わせ先

公益財団法人MR認定センター

企画部長 小日向 強
TEL 03-3279-2500

アンケートの回答方法について

の場合は、選択肢を1つだけクリックで回答してください。
回答を間違ってしまった場合は、**右記の赤い「クリア」**に表示されている数値を削除すると回答がリセットされます。

クリア

1

ここに表示されている番号を
Deleteキーで削除します

の場合は、選択肢を複数クリックして回答することができます。
回答を間違ってしまった場合は、その箇所を再度クリックすることでリセットされます。

□枠の場合は、数値(青)もしくは文字(黄)を入力して回答ください。

それではここから本調査項目に入ります。お手数ですがご協力をお願いいたします。

ご回答者様の情報

①企業名			
②企業コード			
③本調査票記入者氏名			
④役割り〔1つだけ選択〕	<input type="radio"/> 1. 総括教育研修責任者	<input type="radio"/> 2. 教育研修推進者	<input type="radio"/> 3. 実務者
⑤問い合わせ先電話番号			

I. MRの概要について

MRとは、企業を代表し、医薬品の適正使用並びに薬物療法の向上に貢献するために、医療関係者と面談又は電子ツール等を用いた情報交流を通じて、医薬品の品質・有効性・安全性等に関する情報の提供・収集・伝達を主な業務として行う者をいう。(MR認定要綱)

Q1. MR数について各項目に人数をご記入ください。〔各数値記入〕

MR数およびMR認定証取得者数	①通常、医療機関を訪問して活動するMR ※1		名
	1. 認定証取得者		名
	2. 認定証未取得者（失効者を含む）		名
	②Webまたは電話でのみ活動するMR ※2		名
	1. 認定証取得者		名
	2. 認定証未取得者（失効者を含む）		名
	③管理職 ※3		名
	1. 認定証取得者		名
2. 認定証未取得者（失効者を含む）		名	
④ ①～③以外の認定証取得者 ※4		名	
有資格者別MR数	⑤ ①のうち薬剤師		名
	⑥ ②のうち薬剤師		名
	⑦ ①のうち薬剤師以外の有資格者 ※5		名
	⑧ ②のうち薬剤師以外の有資格者 ※5		名

※1 直接医療機関を訪問し医療従事者と面談することを前提としてMR活動をする者
(製薬企業はコントラクトMRを除いた人数、CSOは所属MR数を記入)

※2 直接医療機関を訪問せず、医療従事者にMR活動をする者で、外部からの問い合わせにのみ回答する業務を担当する者を除く
(製薬企業はコントラクトMRを除いた人数、CSOは所属MR数を記入)

※3 MRを部下に持つ管理職
(所長、エリアマネージャー、DM、課長、部長、支店長、ブロックマネージャー、グループマネージャー、本部長、事業部長など)

※4 主に内勤者

※5 医師、歯科医師、看護師等

Q2. MRの担当製品について教えてください。〔いくつでも選択可〕

1. 診療・疾患（オーファンを含む）・治療・薬効群などの領域で担当している
2. 先発品・長期収載品・後発品のような製品種別で担当している
3. 領域別・製品種別の区分なく担当している
4. その他

II. MRの雇用について

Q3. 新卒者のMR採用をしましたか。(2023年4月採用)〔1つだけ選択〕

1. 採用した
 2. 採用しなかった

↓ Q3で「1. 採用した」を選んだ方にお聞きします。

Q3-1. 2023年4月採用の新卒者の中に、入社時すでにMR認定試験に合格した人の数
〔数値記入〕

	名
--	---

Q4. MRの中途採用をしましたか。(2022年4月～2023年3月採用)〔いくつでも選択可〕

1. 正社員として採用
 2. 契約社員として採用
 3. 採用しなかった

↓ Q4で「1. 正社員として採用」「2. 契約社員として採用」を選んだ方にお聞きします。

Q4-1. 中途採用者の前職は何でしたか。〔いくつでも選択可〕

1. 製薬他社のMR
 2. コントラクトMR
 3. 特約店関係者
 4. 医療関係者(薬剤師、看護師、検査技師など)
 5. 他業界

--

※製薬企業のみ回答してください。(CSOは回答不要)

Q5. コントラクトMRの契約について。〔1つだけ選択〕

1. 契約している
 2. 契約していない

↓ Q5で「1. 契約している」を選んだ方にお聞きします。

Q5-1. 2023年3月31日時点で契約中のコントラクトMRの人数をお答えください。
〔各数値記入〕

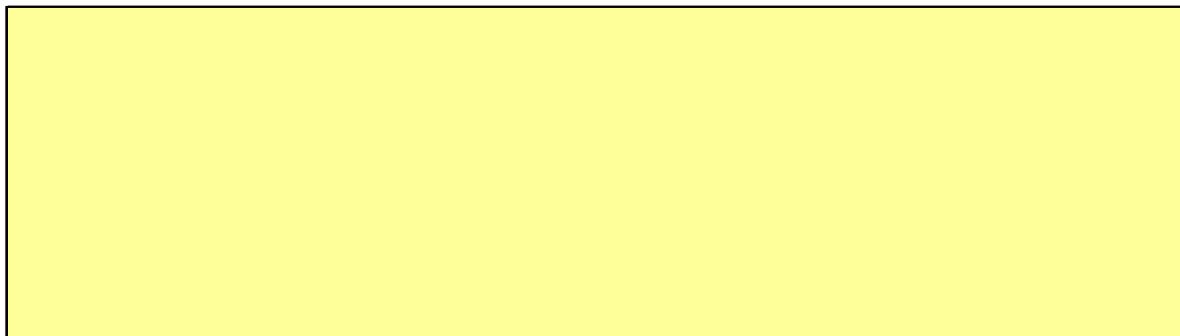
①合 計		②派遣型MR ※1		③請負型MR ※2	
	名		名		名

※1 派遣型MRとは、CSOから製薬企業へ派遣され、派遣先企業MRの一員として活動するMRを指します。
 ※2 請負型MRとは、CSOが製薬企業からプロジェクトを請負い、CSOの監督下で活動するMRを指します。

Ⅲ. MRの継続教育について

基礎教育について

Q6. MR学習ポータルへのご意見があれば、教えてください。〔文字記入〕

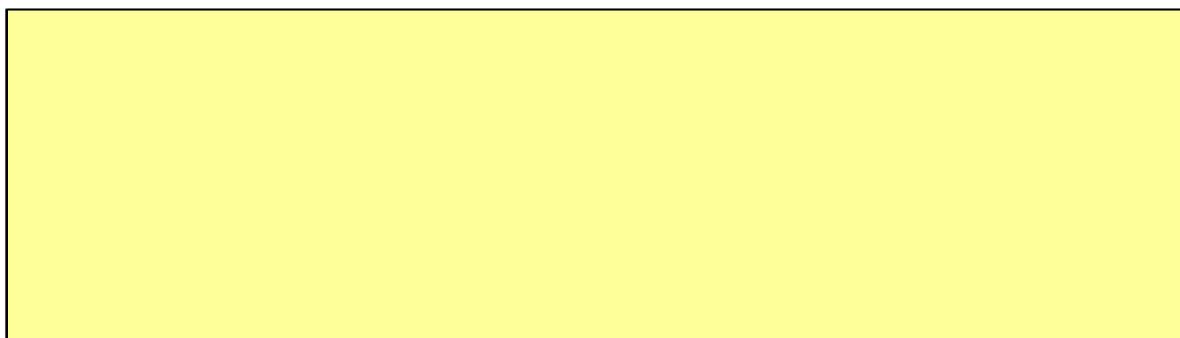


実務教育について

Q7. 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させることができましたか。〔1つだけ選択〕

- 1. できた
- 2. できなかった
- 3. 変わらない
- 4. わからない

Q7-1. Q7で回答された理由を教えてください。〔文字記入〕



継続教育全般について

Q8. センターに届け出た学習目標（GIO、SBO）をMRまで理解できるよう伝達できたと思われますか。〔1つだけ選択〕

- 1. 十分にできた
- 2. ある程度はできた
- 3. できなかった
- 4. わからない

新型コロナウイルス感染症による影響関連

新型コロナウイルス感染症対策による影響に対して、3年目の取り組みとなる年で、世間一般では徐々に行動制限が緩和されるような変化がありました。

Q9. 実務教育の成果確認について、どのような方法で行いましたか。〔いくつでも選択可〕

- 1. 医療機関への訪問に同行
- 2. 医療従事者とのリモート面談に同席
- 3. O f f – J Tで研修最後にロールプレイ等の実演で確認
- 4. 実務教育で提供した内容を確認するテスト（実演を伴わない）で確認
- 5. 成果確認を行う機会（同行または同席）では、指導・育成目的に絞って実施した
- 6. 行っていない

Q10. 求められている新型コロナウイルス感染対策の変化に応じて、2022年度に新たに取り入れた研修手法があれば、具体的に教えてください。〔文字記入〕

IV. MR導入教育について

Q11. 2022年度に導入教育を実施しましたか。〔1つだけ選択〕

- 1. はい
- 2. いいえ

Q12へ進んでください

▼ Q11で「1. はい」を選んだ方にお聞きします。

Q11-1. 導入教育の基礎教育を担当する講師について教えてください。〔1つだけ選択〕

- 1. 社員が講師としてプログラムのすべてを行っている
- 2. プログラムの一部で外部講師を招聘または外部の基礎教育講座を利用している
- 3. すべてのプログラムで外部講師を招聘または外部の基礎教育講座を利用している

▼ Q11-1で「2.」または「3.」を選んだ方にお聞きします。

Q11-1-1. 導入教育の基礎教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか。〔1つだけ選択〕

- 1. MR導入教育実施機関[※]を利用している
- 2. MR導入教育実施機関[※]は利用していない

※MR導入教育実施機関…現在、「株式会社アクメディッド、学校法人医学アカデミー薬ゼミナールラーニング事業部、株式会社医薬情報教育研究所、株式会社エクスグローゼ、プロネスティ株式会社」の5社が認定されている。

Q11で「1. はい」を選んだ方にお聞きします。

Q11-2. 導入教育の実務教育を担当する講師について教えてください。〔1つだけ選択〕

- 1. 社員が講師としてプログラムのすべてを行っている
- 2. プログラムの一部で外部講師を招聘または外部の教育講座を利用している
- 3. すべてのプログラムで外部講師を招聘または外部の教育講座を利用している

▼ Q11-2で「2.」または「3.」を選んだ方にお聞きします。

Q11-2-1. 導入教育の実務教育についてMR導入教育実施機関を利用していますか。〔1つだけ選択〕

- 1. MR導入教育実施機関[※]を利用している
- 2. MR導入教育実施機関[※]は利用していない

※MR導入教育実施機関…現在、「株式会社アクメディッド、学校法人医学アカデミー薬ゼミナールラーニング事業部、株式会社医薬情報教育研究所、株式会社エクスグローゼ、プロネスティ株式会社」の5社が認定されている。

V. MR 認定証の更新について

Q12. 認定証更新の手順で改善の余地があると思われるプロセスはどこですか。その理由とともに教えてください。〔文字記入〕

【参考：認定証更新のおおまかな手順】



VI. 教育研修担当者について

Q13. 教育研修専従者（トレーナー）数について 〔数値記入〕

	名
--	---

Q14. 教育研修専従者（トレーナー）数の変化について 〔1つだけ選択〕

1. 前年度に比べて増えた
2. 前年度に比べて減った
3. 変わらない

Q15. 専従者の部署以外でMRに対する教育研修を担当し、研修資料の制作・提供および講師等を兼務している部署を教えてください。〔いくつでも選択可〕

1. マーケティング（主に製品担当など）
2. メディカルアフェアーズ部門（MSLを含む）
3. 学術、学術情報
4. 安全管理、品質保証、信頼保障、ファーマコヴィジランス部門
5. コンプライアンス部門
6. 薬事部門
7. 開発部門
8. 生産部門
9. 人事・総務・経理・財務など経営管理部門
10. その他

--	--

VII. その他

Q16. MR認定証の携行、MRバッジの着用の割合はどのくらいですか。〔1つだけ選択〕

1. 100%
 2. 80%以上
 3. 50%以上
 4. 50%未満
 5. わからない

Q17. MR認定制度の歴史や意義に対し、教育研修部門以外の社内の理解度はどの程度でしょうか。〔各1つだけ選択〕

	十分にも理解されサポート	理解されている	歴史や意義を多少は知っている	歴史や意義は知らない	わからない	該当する部門がない
1. 企業のトップ	<input type="radio"/>					
2. 営業部門	<input type="radio"/>					
3. マーケティング部門	<input type="radio"/>					
4. メディカルアフェアーズ部門	<input type="radio"/>					
5. 学術、学術情報	<input type="radio"/>					
6. 安全管理・品質保証・信頼保障・PV	<input type="radio"/>					
7. コンプライアンス部門	<input type="radio"/>					
8. 研究・開発部門	<input type="radio"/>					
9. 人事部門	<input type="radio"/>					

Q18. MR認定センターの教育研修への支援体制に対するご意見・ご要望を教えてください。〔文字記入〕

Q19. センターのウェブサイトを2022年12月1日にリニューアルしました。
お使いになって感想・要望などがあれば教えてください。〔文字記入〕

VIII. MR 認定センターへの要望

Q20. 要望があれば具体的にご記入ください。〔文字記入〕

アンケートは以上で終了です。ご協力いただき誠にありがとうございました。
大変お手数ですが、2023年4月17日（月）までにご提出をお願いいたします。

メール用調査票の送信方法について

※ご記入が終了しましたら、このファイルを保存していただき、マルチリターンシステムの
「メール用調査票送信フォーム」よりご送信をお願いいたします。
メールソフトで送る場合は「回収用メールアドレス」宛てに
この調査票ファイルを添付の上、ご送信をお願いいたします。

メール用調査票のダウンロード

回収用メールアドレス

メール用調査票は、送信フォームから、送ることも可能です。

メール用調査票送信フォーム