

1. MR継続教育ガイドラインの今後の活用について

①GIO,SBO作成時と、評価項目を作成時に参考とする。②ロープレ、プレゼンのチェックシートを自社なりにアレンジし、使用する。
①MRのあるべき姿の研修資料。②PMS研修事例(ロールプレイ)
1回だけでなく、2年ごとに確認しながら復習として活用する。
①教育研修関係者が継続教育の企画・立案にあたって積極的に活用する。②MRの行動、自己研鑽の目標設定や自己学習に活用させる。
①部門での定期的ミーティングの際に、内容を紹介し、現状とのギャップを確認する。②グループ間での発表を通じた研修ベストプラクティスを共有し、スキルアップにつなげる。③ガイドラインを参照し、あるべきMR像を意識しながらプログラム開発を行う。
①弊社は設立して4年目の若い会社なので、今後「目指すMR像」をさらに明確にして社員に浸透させる必要がある。そのプロセスの中でガイドラインに記載されている理念や方針を参考に役立てていきたい。②豊富に準備された資料の中から、特に「倫理教育」「ロールプレイング」と「マネジャー同行指導」を活用しスタンダードなMR活動を習得させたい。
CSO企業MRとして「自社MRのあるべき姿」を明確にし、その最終ゴールに向う為の継続研修を実施する。そのためには研修計画書をしっかりと作成してスタートさせる事が大切で有、その内容を参加者全員に理解させる。そしてその進捗度は項目毎にチェックし、参加者の自覚を促す。
eラーニングの実施方法、評価方法を参考にし、取り入れていきたい。チェックシートを用いて具体的なアドバイスを実施する。
Generalな部分については大いに参考にして、自社プログラムに反映します。
MRの社会的使命や倫理観を意識した行動をすることは非常に大切なことだと考えています。2011年度も売り上げ向上を念頭から外して、どの治療法が目の前の患者さんの症状緩和に一番効果的か?の観点から最適な情報提供活動を心がけられるような研修講義にして参りました。今年2012年もガイドラインの内容を使って、症状によっては他社の薬剤を推奨できるくらいの倫理観で行動できるよう育成していきたいと考えています。その一人の患者さんのために…!が今年のスローガンです。
MRの役割の再認識徹底を図る。
MRへ配布
MR教育の資料の作成に活用したい。また、ロールプレイング等の評価の指標にしたい。
MR教育研修担当者が継続教育を計画・実施する際の指針として活用したい。MRが目標を持って研修に臨めるように内容を周知させたい。
MR教育研修担当者に確認させ、継続教育企画・立案の参考とさせる
MR継続ガイドラインに沿った教育研修を実施し、MRとして必要な資質向上できる教育研修を行う。
MR継続教育に携わる、トレーナー、マネジャーには内容を細部にわたり理解してもらい、適宜MRに伝える。また、添付されている資料についてはMR参加型の研修に取り入れる。
MR継続教育のレベルアップに活用したい
MR継続教育を実施する際の研修資料の参考資料の1つとして活用したい。
MR継続教育計画策定において活用する。
MR継続教育計画立案の際に、ガイドラインを参照に、効果的な研修内容をデザインすべく活用する。
MR実務教育において参考となる点(資料)が多く、今後の活用を検討している。特にロープレチェックシート、プレゼンチェックシート、マネジャー同行指導のポイントは、非常に内容が良い。弊社用に内容を少し変更し、活用を検討したい。
PMS研修のロールプレイングをガイドラインに基づいて実施していく。
あるべき姿であるので、研修担当としてはまずそこを追いかける。MRも生涯教育が必須である事は理解できている。さらに自分のレベルアップ(現場で役に立てるMRとなる)するための気付きへと導く確認資料として活用したい。
インストラクターおよび兼任者を含めガイドラインの内容を確認し、個々の目標、意識のバラつきを少なくし、設定レベルに偏りが無いようにしたい。
インストラクターにMR教育を依存しているマネージャ(支店長・課長)に対して「MR継続教育ガイドライン」を配布し、部下育成に関する認識を改めさせる。部下の育成はマネージャの重要な業務であると認識させる。
インストラクター全員に配布し、記載されている教育手法を参考にした研修プログラムを毎月の会議で検討する。
ガイドライン(特に変更部)に沿った継続教育を行う
ガイドラインで紹介の研修形態を参考にして、取り込み可能で有用な方法を検討し、より有意義な研修が行えるように活用したい。
ガイドラインについては、非常に参考になる事が沢山記載されているので、今後、継続教育の計画立案時に活用させていただきたいと考えております。又、資料については、これを参考に、自社に合った資料を作成し、継続教育に活用したいと思っております。
ガイドラインに沿い、実施できる部分を明確にし、出来ることから取り組んでいきたい。
ガイドラインに沿った研修計画と実施に取り組む
ガイドラインに基づいた十分な理解のうえに、自社教育分と外部委託先研修内容を十分に検討し立案してきたし、今後も活用し研修を行っていく。
ガイドラインに基づき、自社の教育システムや製品に合わせた教育研修計画を作成したいと考えます。特に、学術知識の他にプレゼンテーションや説明会のスキルについても見直していかなければと考えます。
ガイドラインに即した形を考えていく必要あり、検討。
ガイドラインの研修方法に添った研修を実施。
ガイドラインを参考に研修を実施し、評価のフォーマットを利用している。
ガイドラインを参考に出来るだけ継続教育の質を高めていきたい。
グループ討議、体験発表、事例研究、ロールプレイ、マネージャー同行ポイントを利用し、社内の教育内容を深いものにする。既にマネージャー同行指導ポイントは社内バージョンを策定し、利用させていただいています。
グループ討議を活発にして医療現場のニーズを把握し、自社製品の改善につながるよう工夫すること。そのために継続教育ガイドラインのロールプレイ、マネージャー同行ポイントを積極的に利用しチェックポイントを明確にする。

このガイドラインを活用することにより、自社製品や関連する専門分野ばかりにフォーカスするだけでなく、バランスの取れた継続教育を行っていききたい。
このガイドラインを踏まえ、自社の継続教育・導入教育の指標にしてゆきたい。また、提示していただいている資料を自社にあわせ活用してゆきたい。
センター主催の基礎・応用セミナーに参加出来ないトレーナーに対しても、研修デザインの際、教材や参考として活用していききたいと考えております。
そのまま、活用しています。
チェックシートを十分に活用します。常時教育に用いる基本様式として利用し、MR教育に対し一定の方向性を持たせます。
チェックシート活用等の継続
チェックシート等すぐに活用できそうなものもあるので、ガイドラインをよく読み弊社に合う形にアレンジして使用したいと考えています。
ディベート研修を継続研修に取り入れました。
できるだけガイドラインに沿った近づけた研修をしたいと思います。例えばチェックシート等をもっと活用し、自社で工夫を加えていききたいと考えています。
トップマネジメントの継続教育への理解を得た研修計画を立案するために活用。
トレーナーのみならず、MR全員がガイドラインの内容を把握出来る様継続研修に取り入れる。
トレーニングスタッフ内での共有と研修への落とし込み。現場マネジャーへ共有し、OJTへの意識向上、トレーナーとの連携による研修成果の向上。
ナレッジマネジメントを強化したい。
プレゼン時のチェックシートの活用
マネジャー、教育研修担当者へ周知することで、実際に行っている研修が持っている目的や意味を理解してもらい、質の高い研修を行う。
より効果的な研修を実施するための研修計画やプログラム作成の参考にする。
より有効で、営業から好まれる研修プログラムを行うための参考、チェックリストとして活用する
ロープレ等での活用
ロールプレイング、プレゼンテーションの手法について改めて見直し、実施する。
医療関係者との信頼関係を築く意味で、ダイアログを取り入れる研修に取り組んでいくための参考としたい。
医療現場で求められるMRの育成に向けた継続教育の実施にあたり、プログラムの策定や指導の参考とさせていただきます。
引き続き、ロールプレイングやプレゼンテーションのチェックシートを参考にして活用したい
営業統括部門と連携して研修を行うにあたり、分担や進め方など、計画を立てる際のモデルとして使用する。
会議などを通じて、営業所長、営業推進課長、学術担当者などに内容を紹介する(参考にしてもらう)。
会議等での読み合わせ
各MRに閲覧するように連絡を行い、教育研修の場でも使用していく。
各MRに内容を浸透させ、各自目標設定を行う。基本的な事項においては徹底した理解を促し、応用に関してはメリハリをきかせて教育を進めることに活用していききたい。
各科目に対して、当会における教育との整合性をはかりながら、骨子を定めていく参考にしたい。
各種チェックシートを自社版に変更し、トレーナー及び管理職が継続して活用する。重点育成MRを選定し、トレーナーと営業所長が連携して、研修時とOJTを通じて継続的な育成を図る。
活用出来る内容であるということは充分理解している。が、部分としての活用しか出来ていないのが現状。個々の研修の中で工夫をしているが全体の体制の組み直しについて本気で考えねばならない時期でもあるので、その時が来たら積極的に利用したいと考えている。
基礎教育と倫理が10時間以上。医薬品概論及び法規・制度が10時間以上。疾病と治療・薬理学及び薬前学が10時間以上。PMSが10時間以上となっており、今後は内容を充実させて行きたい。
基本ガイドラインとして参考にし、特に新任のトレーナーは必ずこのガイドラインを勉強させています
記載内容を反映したカリキュラムを既に大部分で実施しており、必要に応じて見直しを行っていく。
教育の道筋が明確になるので、より良い(理解しやすい)研修内容となるよう活用したい。
教育計画を立案する指標とする・MRの教育目標設定に活用したい。
教育研修関係者の継続教育の企画、立案に活用する。
教育研修企画・計画立案時に参考にしています。
教育研修計画書(雛型)を自社用に若干アレンジし、インストラクターに研修テーマごとに作成することを義務付けることにより、「研修のための研修」ということにならないように、研修目標と評価方法を明確にさせうえて、研修を実行させる。
教育研修計画書の雛形(第2章)に則り作成するのだが、今までは計画と実施、結果が「ただ単にやりました」だけでした。今回、管理者とも話したのですが、「前半部はテーマを決めた講義で、後半はそれに沿った形での参加型研修」を行い、その参加型研修にて出てきた問題点等を用いて次回開催日までに考える宿題作成まで持っていきたい。受身だけではなく、自ら考え、その考えがどのような反響を呼ぶのかも踏まえた教育時間にするのが、MR教育研修責任者と管理者に与えられた使命ですから。
教育研修実施の為に参考にしています。
教育研修専従者が、MR教育の企画・立案の際に確認すべき事項として活用する。新任の教育研修専従者には、本ガイドラインの内容を理解するよう指示する。
教育研修担当者全員に、最新の教育理論と具体的な研修手法の共有化を図ることに活用する。
教育資料の作成に際してインストラクト・デザインの理論を採り入れた、より学習意欲が高まる資料作成を心がけたい。
教育担当者として活用について検討したい。特に、グループ討議による知識・スキルの活用法を現場で広めて行きたい。更に、弊社独自のアウトプットスキルの向上を目指した教育内容を検討・実施して行きたい。
教育方針や研修内容を立案する時に、ガイドラインを参照して確認する

継続教育のカリキュラム作成に当たり、参考にしたい。
継続教育のみならず、導入教育や社内研修においても活用したい。
継続教育の位置づけや重要性をMRに理解させるために活用したい。
継続教育の一貫性を保つための資料として適切と判断しているので、各種慣習の肉付けをするにあたり骨格として利用していきたい。
継続教育の企画・立案ならびに実施において、手引書として活用しています。今後も継続して活用させて頂く予定です。
継続教育の企画・立案にあたっての手引書とすることはもちろん、OJTやMRへのフィードバックの際に役立てていく
継続教育の企画・立案に役立てたい
継続教育の研修企画・立案の目標およびレベル設定、検証方法などに活用。
継続教育の参考にする。
継続教育の年間プログラムを立案する際の指標として利用しています。
継続教育の年度別テキストの基本骨格として活用
継続教育の立案やディスカッション、プレゼンテーションの研修方法を取り入れる。
継続教育プログラム作成にあたり、手引き書として活用している
継続教育研修計画の立案に際し、ガイドラインとして参考にしています。各研修時の研修目的の設定、研修方法の決定の参考にしている。ガイドラインに掲載の各種資料を自社用に改良し活用しています。今後は新任の研修担当者の研修マニュアルとして使用していきます。
継続研修の企画・立案時の参考とさせていただきます。
継続研修の計画立案の参考資料として活用したい。また、新任トレーナーには、基本テキストとして内容を熟読させる。資料編に掲載されているロールプレイング並びにプレゼンテーションのチェックシートについては、評価の参考資料としての活用を検討する。
継続研修の研修内容を計画するときに参考にする。ロールプレイング、プレゼンテーションの評価の参考にする。
継続研修を実施するにあたって、重要なのは受講者がどのくらい学習意欲を持ち受講できるかだと思います。そのためには2点を参考に工夫していきたいと考えております。1. 教育資材を作成。まずは受講者が学習する意欲を高める工夫が必要と考えます。その際に、ガイドラインに提示されているように「ガニュの9教授事象」を参考に作成したいと考えます。2. インストラクターとマネージャーとの連携。一方的に研修がならないためにも、相互に連携を取り研修で学習したことを現場で生かしていくための方法を考えていきたいと考えます。
継続研修関係者の継続教育の企画・立案の手引書であり、所課長においては、特に、OJTに役立てるよう指導したい。MRは各学習、研修項目の到達目標を明確に理解させることが動機付になる。それが具体的に記載されているこのガイドラインを有効活用したい。
検討中
研修トレーナーへの周知、研修の企画、実施の際に参考にさせていただきます。
研修において「評価」は非常に難しい面があり今後も参考にしたい
研修の基本となるものであり、バイブル的な活用をおこなっていききたい。CSOではあるが、契約企業だけの継続教育だけでなく、CSOとしての継続教育実施を早期に行う必要性がありガイドラインを参考に企画・立案をしていく。
研修の具体的到達ポイントの参考としたい。研修者の自己スキル、研修内容の反省と、次回の改善ポイントを考えることに役立てたい。
研修の計画、研修の評価方法を検討する際に利用する。
研修の組み立てに関して、MR継続教育ガイドラインを活用している。当社の経営理念である「自然と健康を科学する」をベースに基本基調の「社会や人々にお役に立てる企業・人に優しい企業」活動目標「漢方医学と西洋医学の融合により世界で類のない最高の医療提供に貢献する」企業や社員になるためにをベースに医薬営業本部の活動の目的を、更に自社の目指すべきMR像に向けた研修構築を考えております。現在地の確認(当社・MRの問題点・課題)→研修ゴールを設定して(到達目標)を設定して研修に取り組んでいます。その結果はアンケートなどの評価(カークパトリックモデルや行動変容に関しての自社で考えたアンケートなど活用)で検証し始めております。しかしながら、過去の踏襲をそのまま活用してしまっている事例もあり今一度、研修の組み立てやコンテンツの作成などに関してMR継続教育ガイドラインを見直し、研修を実施していくことが必要と考えます。部内で毎月勉強会を実施していますが、継続してガイドラインに関しての議論を行っていく考えです。
研修の評価、ゴール設定の参考として今後とも活用させていただきます。
研修を行う際の参考として活用していきたい。
研修企画担当者だけでなく、教材を作成するPMや研修実施者である支店学術にも、考え方を浸透させるためのツールとして活用する。また、到達目標の具体例やチェックシートなど有効に活用し、教材作成に反映させる。
研修形態として個人学習を取り入れることを検討しているため、個人学習の留意点を参照して研修内容の設計を考えたい。
研修計画を立てる際に参考にする
研修計画を立てる際の参考に活用したいと考えます。特に、学習項目と到達目標の項目をチェックし、現在の研修プログラムの見直しを図りたいと考えます。
研修計画を立案し、また実施に責任をもつ研修管理者が、現在行っている業務または研修がガイドラインに沿ったものであるかを、都度確認するために使用する
研修計画を立案する際に使用する など
研修計画書に「MR継続教育ガイドライン」を添付し、各支店、分室等に配布、又、社内各部署及び、役員に配布済で理解を求め共有化している
研修構築のバイブルとして活用していきます。
研修資料作成時及び結果評価時のガイドとして活用
研修内容の決定の指針、研修実施後の振り返り
研修内容を考える時の参考、指針として活用
研修部インストラクターは十分に意識しているが、配布した営業現場の管理者(営業所長)の取り組みが不十分である。FLMの意識徹底を図りたい。
研修方法や研修内容などを参考に継続研修に取り込む。特に新任インストラクターの参考資料として使用する。

研修目標を設定するのに活用したい
研修要綱に、また解説書に従い、教育(継続・導入)お実施しています。
現在、インストラクターの入れ代わりなど多くがあり、新任インストラクターに役割の理解や学習のための手引きとして活用させたい。また、エリア(営業所に相当する単位)のマネージャーとインストラクターが研修計画の立案と実施に関して、両者が連携していく指針としても活用させていきたい。
現在、個人学習や参加型研修、インストラクターに対する研修を行う際に活用しています。今後、個人学習の仕組み作りの見直しや評価方法の確立、参加型研修の技法と留意点を参考に、研修立案の際に是非活用したいと考えています。
現在、新任インストラクターの研修資料としているが、営業現場のマネージャーの研修に対する意識が不足しており、今後は営業マネージャーの教育資料としても活用していきたい。ただ渡すだけでは十分に浸透しない恐れがあるため、マネージャー研修の一部として取り入れるなど、工夫していきたい。また、現在、自社のMRのあるべき姿を行動に落とし込んで作成中であるので、その作成資料としても活用する。
現状分析が不十分のため、ゴール設定ができていない。早急に教育研修責任者、営業の責任者と相談し、本年度のゴールを設定するために活用します。
個人学習の留意点について、を学習し、受講者側から積極的に働きかけを行ってもらうようにしていきたい。
効果的な継続教育を実現するためガイドラインの有効活用をさせていただきます。教育計画を作成するにあたり、教育研修計画の雛型を作成し、個々に学習目標の設定をする。個人学習と参加型研修と講義をお混ぜる。資料のロールプレイングやグループ学習の進め方のチェックシートを参考に自社用に作成。
効果的な研修をめざし構築していく際に参考とする。
考えて行動する力を身に付ける為、ディベート演習の資料を参考にさせて頂き、取り入れていきたい。
講義で繰り返し紹介して行く
今までも参考とさせて頂きましたが、引き続き継続研修の充実のために使用していきます。
今まで通り利用したいので、より充実した内容を希望
今後MR採用時の教育研修の立案時に中心となる指針として活用したい。
今後とも、教育方針・計画の策定時、並びに教育実施時の双方において、困った際の指針として活用したい。また、個々のMRに向けた継続教育受講への動機付け資料としての利用も検討していきたい。
今後もカリキュラム作成の基本として活用する。
今後も継続して継続教育立案時に指針として参考にしたい
昨年は、全MRがプレゼン出来る様になりました。今年度は、プレゼンの精度を高めていきたいと考えます。その為にグループ学習の進め方、チェックシート等を活用します。
参考になるところを多用させていただきます。
資料を参考として個々のMR評価に使用したい。
資料一覧のシートを参考にして取り組んでいきたいと考えています。チェックシートのひな型、進め方が記載されているので、それに基づいて実施したいと考えております。
資料一覧のチェックシート等を参考に、自社研修用のチェックシートを作成する。
自らの習熟知識を高め(倫理観、品性、学会参加、セミナー等)、時代に合った継続教育のねらいどころ(企画・立案)を定め実行にあたっての手引書とする。
自ら考え自ら行動するMRの育成。MR育成目標を達成させる為のトレーナーの育成
自社のMRの能力、そして社員満足、社内研修充実のために必要に応じ活用をしていきたいと考えております。
自社の各MRに対して求められるMRとはどのような姿かを「MRの果たすべき役割」を再度熟読させ自ら考えてチェックシートを記入してもらう。また、半期終了後の継続教育の中で同じチェックシートを記入させ研修の成果を確認していく。ロールプレイングのチェックシート、マネージャー同行指導のポイントのまとめをもとに評価シートを作成、各MRがお互いの実地を評価させ、良い点、悪い点を明確にしていく。ガイドラインに沿った方向での評価基準の資料として活用していきたい。
自社の求めるMR像の策定に参考に致します。
自社の目指すMR像実現のため、教育研修カリキュラム作成の参考とする。
自社教育計画の立案において、あるべき姿や到達レベルなどを参考にします。
実際の継続教育現場において、「ロールプレイング」のより進め方や「プレゼンテーション」のポイント確認など、単なる知識の習得に終わらず、伝達スキルの確認に使用する。特に、「MRのあるべき姿」によるチェックを行い、自己研鑽の意識を高めていく。
社内での教育研修担当者によるインストラクター研修においてガイドラインの再確認を行うことにより今後の継続教育へ活かしていきたいと思う。また現在はチェックシートが有効活用できていない状態であるが、活用方法を再検討することで、さらに充実した研修内容になるよう努力したい。
社内の教育関連部署で共有。
主として、継続教育に関する確認のため。
受講者に対してセンターHPで定期的に確認するよう案内する。
集合教育時の資料作成および教育に役立てています。
充分活用できる程の職場環境になっていない状況ですが研修の手引書としてチェックシートなど自社アレンジして活用していきたい
将来的に参加型研修を取り入れたいのでその参考に活用したい。又、各種研修の技法と留意点について参考にしている。
新任トレーナーの参考書として、学習を促す。ガイドラインの内容を周知した上で、継続教育計画の作成・実施に臨む。

製薬メーカーの扱う薬剤は、従来のようなブロックバスター品目は減少する傾向があり、今後は多品目管理を余儀なくされる状況にある。弊社の薬剤構成もそのような流れにあるが、構成はどうあれ、1つ1つの薬剤に求められる有効性・安全性の情報量とその価値は変わらない。MR継続教育ガイドラインはまさにそのような時宜を得た編集であり、幅広い教育に活用していきたい。
製薬企業の研修トレーナー向けに、インストラクションデザイン理論を取り入れ、非常に良くまとめられています。研修設計、実施中、実施後のトレーナーの「自己セルフチェック」として活用しています。また、付録資料は、弊社用にアレンジして使わせてもらっています。
積極的に活用する。
第7章 評価の実施”の項にあるとおり、MR継続教育は、研修を実施するだけでなく、その後の評価も重要となってきます。継続教育する側もされる側も、一方通行の教育とならないよう、「カークパトリックの4段階評価モデル」を参考に、研修の評価を実施し、改善を重ねていこうと思います。
店舗販売業の薬剤師、登録販売者に対する適性使用推進のための情報提供方法(内容)において活用している。注)当社は医療用医薬品の販売を中止し、現在は一般用医薬品(OTC)のみの製造販売を行っている。
当社MRのレベルに応じた、活用すべき内容については積極的に活用していきたい。
当社に合った研修手法をガイドラインを参考に実践していく
当社はまだ営業開始から2年を経過したところであり、教育研修の充実という観点から不備などが見出される。このガイドラインを参考に現状分析を行い、教育研修方針を作成して成果が見込める研修方法を決定してゆきたい。特に今期からeラーニングを取り入れるため、教育資材を片寄らないように作成してゆきたい。
特にアウトプットトレーニング時に資料一覧を活用
内容を抜粋させていただき営業本部や上司の理解補助として活用し、MRの教育の重要性の理解に使用しています。
日頃忘れがちなMRの果たすべき役割、位置づけを再確認させ、継続研修の意義も理解させるために、研修内容と関連付けて放していきたいと考えています。
年2回を目途に活用する
年度計画や新しい研修を企画するときに参考にする。また、半期ごとに研修担当者で集まって現在実施している研修について検討の参考にする。
派遣先企業の教育内容を確認し、派遣元である自社の教育と連動させる必要があります。現状、活用方法は決まっておりません。
派遣先製薬企業内で取り組めない(取り組み時間が少ない)個所について拡充させたい
弊社のMR研修の取り組み内容に不足している点を洗い出す際の基準として活用する。
弊社のTrainerが、教育理論の骨子を理解して体系付けた研修ができるようなトレーニングコースの共通情報とする。Instruction Designなど教育設計を行う場面で、自社Templateだけでなく共通情報としてさらに取り入れる。
弊社は、現時点では、一領域一品目だけ販売している会社です。弊社のあるべき姿は、やはり、この領域でのプロフェッショナルであるということです。その目標を達成するために継続研修は最も重要な企業活動と考えており、医療従事者とできるだけ近いレベルで病気について語り合い、適正な治療を推奨できるだけの情報伝達能力と情報収集能力を養うことを研修の最終目標と定めています。従いまして、MR継続教育ガイドラインは、弊社の研修担当者には非常に役立つツールであり、スキル研修に関するガイドラインは弊社のように小さな会社で経験の少ない営業マネージャーの育成には大いに役立つと考えています。
弊社はCSOのためMRへの継続教育の大半は配属先企業にて委託という形で実施しておりますが、MRが自社に持ってきた際には積極的に活用したいと考えております。また、弊社が行っている異業種からの転職者への導入教育に活用できる部分があるので、利用したいと思っております。
弊社は営業本部を設置し、MR認定登録して1年しか経過していません。手探り状態で、この1年をやってきましたが、MRの教育以前に教育担当者のレベルを高める必要を実感しています。しかしながら、専属の教育担当者を置く余裕もなく、逆にMRに迷惑をかけているのが現状です。まずは、教育担当者自信がこのガイドラインを理解するところから始める必要があります。その上で、「研修のゴール設定(p75)をどのように設定するのかから始めたいと思います。
弊社は立ち上げてまもない会社でもある為、MRの質を高めるためにも体系的にまとめられた当該資料を有効活用し、特にセールススキル面で繰り返し実施し、異業種出身者の質を担保していきたいと考えており、また、取り組むべきマネージャーやインストラクターの重要性を再度社内で認識させ、質の向上の為、当該資料を社内で共有できるように取り組みたいと考えています。
本ガイドラインに準拠したMR継続教育を実施できるよう、バイブルとして活用する。
本ガイドラインは継続教育だけでなく、導入教育やその他社内研修の企画時にも参考にしています。今後も研修内容の修正や新たな取り組みを始めるときには非常に役立つ資料だと思います。
本年から新たに研修教育の担当者となる予定の方がいるため、教育者への研修ツールとして活用する予定です。
毎月実施している研修がインプット中心になっているため、今後はアウトプット中心の内容も盛り込んでいく予定である。その際の参考資料に活用したいと考えている。
面談スキルやプレゼンスキルの評価をガイドラインを参考に行いたいと考えています。現在はロールプレイを実施してマネージャーからコメントをしているだけで、きちんとした評価を行っていません。MRのスキルアップには客観的な評価を示してあげる必要を感じています。
倫理教育の学習項目と到達目標を継続教育計画設定時に活用する。

2. MR継続教育ガイドラインについての意見・提言・要望

2011年10月より「MR教育研修要綱解説書」の中に組み入れられ、研修部メンバーにも見てもらえ易くなった。非常に基本的な情報が網羅されているため、研修部内のstaffや他部門の方とのCommunicationにも活用できている。
GLに則った指導を可及的速やかに実施します。
MRに求められるニーズ、外部環境の変化に合わせて、今後も時代に合った内容の改定をお願いします。
MR教育を生涯教育と捉え、具体的にPDCAが示されており、非常に有用なガイドラインと感じた。
MR教育部門として参考になる内容が多く、この内容をどのように弊社の教育や指導に取り入れるかが、課題と考えている。
MR継続教育ガイドラインは手引書と位置づけているように、全体像を網羅した完成度の高い手引書と考えております。前述したように、部内で内容を吟味していくことの必要性があり、部内勉強会で学習していく方向でカリキュラムを組んでおります。要望としては豊かな人間性を有し信頼される→医療関係者から高い評価を得られる→たゆまぬ自己研鑽をしている→患者さんの立場に立った行動をしている。というサイクルの前提に倫理観・礼儀やマナーが大切だと考えます。当社ではマナーハンドブックを現在自社で作成中ですが、監修をお願いしている先生からは「医薬品業界は基準が無く比較的緩い感じがする」また「髪の毛の色、爪、アクセサリなど医療関係者に訪問させていただく姿勢が足りない会社もある」とのコメントもいただきました。(この監修をお願いしている方はマナー・コーチングなどの講師の傍ら医療機関の理事をされています)各社の考えがあることは十分承知しておりますが、もし将来変更することがあれば、資料一覧にMRとしてのマナー教育のチェックシートなども引用いただくことができれば良いのではないかと考えます。
MSがMRQE取得するようになり、MRとの差別化が必要になってきたため、専門MRについて早急に検討いただきたくお願いいたします。
Q14-②を「MR継続教育」についての置き換え回答にしてしまった内容ですがご容赦ください。継続教育の履修度合いをチェックするに際し、第三者による定期的な更新テストなるものを設けてはどうか【例】特に「倫理に関する項目」にてMR資格を継続して保有するためにはその更新試験(面接が望ましい)を経なければいけない。
WordやExcelで加工できる資料をいただきたい。(少々の有料でも良いのではないかと)
いまのところは弊社の質を高めることに専念し、基本線として当該ガイドラインにより近づく方向で努力したいところであります。
インストラクター側は兼務者ばかりです。私ども中小企業において、研修資料作成に十分な時間が取れていません。また、費用面的にも時間面的にもMR研修関連の各種講習会への参加もしにくい状況です。出来れば、参考になる具体的な教授や提供がいただけたらありがたいと考えています。
うまくまとめられているので助かっております。
ガイドラインとしての要望は特になし。他社のケーススタディなどを共有できれば参考にしたい。
ガイドラインの説明会を定期的(年2回程度)に開催いただければ、新任トレーナーの学習機会として宜しいかと思います
ガイドラインの末尾に掲載されているチェックシートについて、より活用度を高めるために内容の充実とシートの追加をお願いします。
ガイドラインは良くまとまっているが、更に実践的な事例集があると活用しやすい。
ガイドラインを活用した研修例を紹介していただきたい。
ガイドライン通りに実行するのは難しいが、良い所は取り入れていきたい。
こちらから付け添える事項はございません。
チェックシートのように、実際に使用できるひな型が豊富にあると有り難く存じます。
プレゼンやロープレのチェックシートを自社用にモディファイ出来るようワードかエクセルで頂けたら有難いです。
まとめられており、使いやすいです。
もっと具体的な研修プランを示して頂けるとありがたい
モデルケースとなるような研修プログラム例の紹介をしてほしい。
より一層、臨床に近づけていただきたいと思っております。
より内容を充実し、イラストや写真を多用しわかりやすい内容にさせていただければと考えます。
ロールプレイング研修・OJT研修・プレゼンテーション研修等の営業スキル研修は、弊社も含め製薬企業各社が社内のトレーニングチームもしくは外部の教育ベンダーを介して独自の営業向けトレーニングとして行っている状況だと思います。そのため今後はMR向けのトレーニングとのすみわけを如何に行っていくのが課題ではないかと考えております。
わかりやすい。
わかりやすく、コンパクトにまとめてあり、理解しやすいです。
各社での活用状況の中でよい例があれば、何かの折に、発表・公開していただければ、継続教育を実施していく中での参考とさせていただきますとできるのではないかと考えます。
基礎的知識の再確認に関するチェックシートなどの資料も作成してもらいたい。
記載の計画作成やチェックシートは多いに参考になる。自社が求めるMR像と連動した企画、チェックシートを構築させたい。今後、CSO(MR)としてのMRも増加する傾向に有ますので、企業MRとCSO(MR)をその様な位置付け(能力:望まれるMR像等)をガイドラインに記載して頂いたら、もっと理解し易い様に思います。
技能研修について、具体的手法が記載されており、とても参考になりました。
教育研修プログラムで必要なアイテムがカテゴリー毎に明確になっていてチェックとしても使いやすい
業界スタンダードとして大変よくできており、各社の工夫を入れつつも業界全体の方向性がブレなく進む指南書ではないかと考える。自社の継続教育運営に欠かせないアイテムとなっている。
具体的に広範囲、教育設計の観点から作成されているのがよく、手引書とするのに相応しい。
具体的なプラン作成やMRの指導ポイントなど、より具体的・実践的な内容にさせていただけると幸いです。
具体的な課題例示と効果的なアドバイス例。
具体的使用方法についてモデルケースなどを見学したい

具体例があると計画や研修内容を検討する場合に助かると思われる。
継続教育とは、MRとして必要な資質を維持・向上させる教育研修であり、生涯にわたる教育研修と位置づけられているが、各製薬企業の規模や主力領域等が異なることから、本ガイドラインを活用することで、企業の状況にあった教育研修の立案ができます。
継続教育の実績がないので要望ではないですが、教育研修計画を作成するには親切なガイドラインでした。
継続教育関連の内容をコンパクトにまとめて頂いており、企画・立案はもとより、現状の実施内容を振り返る際の参考にさせていただいています。振り返りの際、研修実施による効果の測定方法や知識定着度を測るためのテスト問題の作り方など、参考図書をご紹介頂けると幸いです。
継続教育全般にわたっての理論的バックボーンとして貴重かつ重要な資料であり、感謝しております。
検討中
研修の効果測定のための評価方法等、参考とすべき内容を盛り込んでいただいている。当社では、確認テスト、一斉テストやアンケート調査、OJTシートなどで検証を行っているが、アンケート調査などでは本当に効果的であるのか本音レベルでの検証ができず、試行錯誤している状況となっています。シンプルに評価できる具体的な手法などご教示いただくと助かります。
研修の評価・検証に関する記述が、他の項目に比して少ないように思われます。もちろん、自社で考えていくことではあるのですが、医療や社会の側が、どのようなMRを求め認めていくのか、企業と異なるセンターの立場から、研修の評価・検証についての指針を示すような記述をもう少しあっても良いのではないのでしょうか？
研修の方法やそれぞれの研修形式の特徴(長所・短所など)が具体的に記載してあったので、非常にわかりやすく、参考になった。
研修実施方法が示されており、新任トレーナーが研修の実施・運営方法を学ぶ際に役立っています。
現行のガイドラインは平成21年度2月発行のものですが、最近の状況も踏まえた参考資料などを増やしていただければ幸いです。
現状に即した改訂をお願いいたします。倫理などは、もっと具体的事例を挿入してほしい。
個人学習等も取り入れ、組み合わせ学習型に出来ればと思っていますが、なかなかガイドラインのように進みません。しかし目標として少しずつでも取り入れて行きたいと思えます。
今後も、実践的な内容を希望します。
最後に添付されている「資料編」には本ガイドラインの基本的な手順並びにチェックリストが記載されている。もちろんこれは基礎的なテンプレートとして役立ちますが、番外編として具体例集などがあればありがたいと思います(例えば、GVP、GQPに基づく事例等)。
細かな要望になって恐縮であるが、ガイドラインウェブサイトの資料一覧のファイルに「マネジャー同行指導」の内容が見当たらないので追加していただきたい。
昨年、弊社はスローガンをキャッチフレーズ化して「Patient Centricity」「Patient at the HEART」としています。基本的にはガイドラインにあるMRの本来あるべき姿が着実に実施できれば、自ずと「患者さんのことを中心にしたMR活動」が意識して出来ると思えます。「倫理」の時間などに記載内容を取り入れて活用したいと考えます。
参考にさせていただいております。
参考資料に具体例が記載してあり、使いやすと思います。
資料については、企業内でカスタマイズしやすい形式にしてほしい。
資料一覧は加工できる状態(ワード等)で提供されていると便利だと思います。
資料編が電子媒体等で利用できると助かります。
資料編の充実を図ってほしい。
自社の教育研修方針も、業界のめまぐるしい変化に対応したい。そのためにも、他社、他関連企業の成功例、事例研究例を教えてください。
社内一般に分かり易い内容に、また出来たら英語で作成された冊子があれば外資系企業としては大変助かります。
主旨はよくわかるが、現実ガイドラインに添った研修プログラムを立案することは難しい気がします。毎年のテーマや内容を考えるだけで手一杯の感じです。特に目標レベルや成果を誰がどのように評価をして、判定するのがよくわかりません。
上述の通り、“現在、使いこなせていない”。しかし、かなりの利用性の高いものだと認識を持っている。
新任の教育研修担当者がMR認定制度の理解と継続教育研修制度の理解把握の資材として使用するのに有用です。
製品教育の学習項目に対象製品に関係する医療機器の知識の習得を入れるべきであると考えます。
全トレーナーの底上げを目的として、1. Indexを作成し、トレーナーとして必須のキーワードを共有する。2. 付録資料をファイル化し、各社でアレンジし易いように配布する。3. 管理者更新時の試験範囲にする。
他社の具体的事例を掲載して欲しい。
体系的にまとめられていてわかりやすく、研修担当者間で共通の認識が持てるので良かったです。
大手企業における事例を具体的に参考まで記載いただければありがたい。
丁度よいボリュームで記載されていると思います。
当ガイドラインは、教育研修担当者やMRに役立つ、教育に関しての方法論や留意点が具体的に示していただいております、大変参考になります。
当社の営業戦略に合致した教育研修を展開していくため具体的な実施内容を考える必要がある。
当社は教育研修の専任者もおらず、より効果的な「継続教育」のあり方を模索しております。本年のセンターミーティングで他社の取り組み事例を聞かせていただきましたが、とても参考になりました。ガイドライン以外にも、具体例等が盛り込まれた資料やそういった話を聞ける機会があればぜひ参考にさせていただきたいと思えます。
透明性ガイドラインの施行を始め、今日の社会環境ではMR活動の質の向上も求められている。今後の新しいMR像を意識し、そのように導くようなガイドラインであればと思います。
内容が具体的に示されているので、これを自社に合わせて実施できるプログラムを作成すれば、より良い研修を実施できる。
非常に具体的に書かれたガイドラインは、継続研修関係者のみならず所課長およびMRに理解され易い。その深い理解度と各項目の到達目標の明確化がモチベーションとなる。その意味で完成度の高いガイドラインと考えます。

非常に具体的に書かれているため、到達点が分かり易く、またプロセスも分かり易いと思います。また、やりっぱなしでは無く、検証方法(評価方法)も示されているので、参考になります。
必須最低時間が各5時間となり、会社事情に応じた柔軟な研修が可能になり、当社のような規模の小さな企業にとっては研修が組みやすくなった。
評価項目と評価方法などの項目のさらなる充実と資料一覧のさらなる充実をお願い申し上げます。
分かりやすく、具体的に記載されており、今後の教育に役立てて行きたい。
弊社では、主にニッチ領域を専門として活動しています。また、他の製薬企業を退職した支店長、営業所長経験者を再雇用して、MR活動をお願いしています。一方、製薬協にある透明性ガイドラインや公競規による接待の改善など、環境が激変しています。これらの製品・疾患知識と倫理のバランスをどのようにとっていくかが弊社にとって今後の課題と考えており、座学だけではなく、具体的な研修方法などの記載があると助かります。
弊社はCSOのため特定の製品を題材には出来ませんが、「副作用が発生したら!」は副作用発生時の対応法の習得に役立っています。
本ガイドラインに基づく、継続教育に関する各社の事例について、冊子を作成して欲しい。
理解しやすい内容で、参考になっています。
倫理における具体的な実施内容
倫理や概論の研修に活用できる教材の案内を定期的に行う。センターのミーティングの時に情報を共有化する。
倫理教育のより具体的な事例があると参考になると思います。倫理教育のテーマを考えるのに苦慮しており、他社から取り組みをうかがって参考にしています。各社の具体例をまとめて示していただくことが可能かどうかご検討いただきたいと思います。

3. 教育研修担当者の資質向上にあたり、最も解決したい課題とその対策

① 教育・育成方法について〔73企業〕

課 題	対 策
「何を教えるか」は概ね出来ているが、「如何に教えるか」出来ない。	支店学術担当者を本社に呼んでファンリテーションスキルアップの為にトレーニングをしている。
「自社教育の内容に対してシラバス作成と構築」	【自社教育の内容に対してシラバス作成と構築】①当社における教育に関しての標準化とレベルアップを図るためにシラバスを作成します。例)継続教育内容・導入教育の内容・製品教育・大学担当者・営業所長・課長など②シラバスを3カ年計画に落とし込み、教育担当者としての資質向上のための教育を受講させます。③社内の教育担当者で自社の教育ができる社員の育成と体系を構築します。
60歳を超えたMRは確かに今までの経験で人間関係を構築することはできますが、新たな領域の疾患・治療・ガイドラインを十分、理解してもらうのは、結構時間がかかります。また、その理解度も若いMRに比べ、ばらつきが大きく感じています。教育研修担当者も平均年齢が60歳以上であり、教育研修担当者の理解度も問題になってきています。	現時点で、具体的な対策案は出来ていません。じっくりと腰を据えて構えるしかないのかもしれませんが。先の述べたとおり、MR活動の環境自体も大きく変化してきており、面会規制の中、どのような情報収集・提供方法を行うかを先ず、考えるかだと思います。
MRからトレーナーへの配属転換がなされた若手～中堅に対する全方位的なレベルアップ	ベテラン講師による講義設定、予備講義実演など
MRに教育を行う決まった部署がなく、専任のトレーナーがあまりいない。また、MRに教育を行う研修担当者の教育があまりできていない。	MRに教育を行う者の教育を計画的に行う。
MRに理解しやすいような講義法がまだまだ全員不十分	全員で話し合い、お互いの良いところを吸収しあって、よりよい講義をおこなっていききたい
MRのあるべき姿に到達させるための研修内容と方法。出来ている項目、出来ない項目を持つそれぞれの人がいる中で、どうプログラムを組むのか、具体的内容について	できていない項目を持つ人を分けての研修、講義を企画すること。少人数単位で、マネージャーと協力して対応していきたいと考えています。
MR認定試験合格率の向上(全体のレベルアップ)	これまでの全体教育から個別指導に少しずつ変更し、習熟度の確認方法を見直す。
アウトプットの検証方法の構築とともに、到達レベルの統一をインストラクター間で図る	処方提案の10のステップを作り、方向性を示した
インストラクション力アップ	研修会等への参加
インストラクターが多数入れ替わっており、新任インストラクターの知識・インストラクションスキルの習得が緊急課題。	本社集合での研修準備のための研修と、外部セミナー等でのインストラクションスキルトレーニングの受講など。
インストラクターのレベルの均一化	弊社では基本的に集合教育をメインに実施しています。そのため、インストラクターのレベルの均一化が重要となってきます。現在は、MR認定センターが開催されている外部研修に全員が毎年最低1つ以上参加しインストラクターとしての必要なスキルや考え方を学び、部内会議においてお互いがフィードバックしながらインストラクターのレベルを上げる対策をしています。
インストラクターは主に関連業務担当者が実施しているが、「教える」というスタンスでの準備が不足している。	各種教育スキル・手法等に関するセミナー、研修への参加及び共有化。
くすり相談対応業務との兼任が多く、新しい話題や知識に触れて資料作成や教育に取り入れる機会が少ない。	学会、セミナー等への参加機会を増やし、資料内容や教育方法に生かしていく。
プレゼンテーション技術の向上(話法、立ちふるまい、スライド作成技術等)	あるべき姿、形の共有化。PDCAサイクルの実践。外部講習を受ける
ベテランのインストラクターが自己流の研修方法で教育を行っている	毎月の会議時にIDの考え方を取り入れた研修方法を提示し、継続教育への応用を検討する。外部セミナーへの積極的な参加を促す。
まずは教育の対象者であるMRに興味を持って研修に臨んでもらえるような研修内容にしたい。	一方的な講義形式だけではなく、全員参加型の研修も行う。実際の営業活動にどう役立つかを明確にして講義を進める。
医療関係者に有益な情報を伝達できるMRの教育システムを構築する事	引き続き、自己研鑽に努め、自社の利益至上主義に傾らない教育を併せて行う。
一方方向の研修にならないように、双方向の研修ができるノウハウの習得	セミナー、講習会の参加
営業活動が優先されがちなMRとの意識の差を埋めていきたい	自社製品を絡めた講義を行う
営業現場のニーズと理論・知識を結びつけた研修を行うこと。	①日常業務でMRと相互意思疎通ができるようなコミュニケーションを行う。②学会、専門雑誌、研修会等参加による情報収集を行う。③「①・②について」講師間で情報共有をする。
営業現場のニーズに合った教育能力	定期的にMRと同行し、事例の検討

課 題	対 策
課題発見力	①部門横断的プロジェクトへの参加。②ロジカルシンキング、問題解決等の研修受講。
各種研修(導入研修・継続研修・職階別研修)開催後の研修内容の研修、および評価体系の確立に関して	研修終了時のアンケート調査により問題点を抽出し検証を実施している。ただし現所属の人財開発部運営の研修に関しては統一した見解で実施できるが、支店毎の実施している継続教育に関しては運営に温度差が生じている。そのため、支店との連携により統一を図った検証方法が必要と考える。また、受講生の評価体系の充実化を図りたい。
学術部門との連携、製品教育以外についても研修できるようにしたい。	そのため、部門長と話し合いを進めている。そのうえで製品教育以外の研修内容を研修できるようトレーニングする。
眼科に特化したMRの養成が要請されています。疾病と治療分野の研修とはまた違った要素が必要と考えていますが、学術担当だけでは負担が大きいと考えています。	眼科医療現場に関する知識(ドクター、薬剤師の日常から理解するような)のレベルアップが必要です。どういった方法が必要か検討したいと思います。
教える研修からの脱却	MRのレベルアップに向けた問題解決をグループ単位で検討する
教育が座学が中心となり、現場がもとめている教育とずれることがある。	現場の意見を吸い上げ、それにあった教育を組むようにする。
教育研修ツールの充実	自社独自の教育研修ツールを作成する時間がとれない(兼任のため)。継続研修の重要性につき、さらなるマネージャーの理解を求める。
教育研修にとって必要な基本的な発問法、助言法などの技術の習得	書籍での自己学習
教育研修以外の業務を兼務しているため、万全の体制で教育研修に取り組むことが難しい状況である。	トレーナーを増員予定
教育研修専従者の設置、育成。	1名増員し、育成する。
教育研修専任ではないため、研修内容・レベルを十分に検討する時間が少なく研修に追われている。	研修テーマの確定、実務に役立つテーマ、能力向上に役立つテーマなど方針を確定して準備する。
教育研修担当者(専従者)を早急に育成したい。	社内調整にて早急に検討する。
教育研修担当者として必要な能力の設定とその能力をクリアするのに必要なトレーニング	学会、社外での研修、トレーニングを通じての能力アップと、その内容を社内でフィードバックすることによる関係社員との相互理解
教育研修担当者間の教育方法のばらつき解消	事前打ち合わせの充実
教育効果と売上のリンク	MRの行動変容の測定
教育方法が教育研修担当者によって若干異なり、全体として見た場合に教育の質を統一することが難しい	月度の会議にて教育内容、方法の調整を行っている
研修科目により研修担当者が違うため、科目間での研修内容の難易度の差がある。そのため、MRの理解度も科目間で違ってきてしまう。	研修担当者間での事前打合せを行ったり、どのレベルまで説明するかを話し合い、研修を進めていくようにする。個人的な興味で研修を行わないようにする。
研修教材の充実	多くの情報を分別収集して自社に合った教材を選定する。
研修成果の検証	プランニングの段階で結果として何が得られるか、終了後に何で測るかを明確にするように指導する。
研修内容を研修者に理解させること	内容、伝え方、スケジュール等をガイドラインを参考にしている。
現在、導入研修を実質支えているのはベテラン研修担当者であり、30代～40代若手教育研修担当者の育成が急務。	ベテラン教育研修担当者から若手研修担当者への知識・スキルの継承を図る。①ベテラン教育研修担当者の個人職務を複数担当にする。②ベテラン教育研修担当者の詳細なタスク作成。③研修部全員が常に学ぶ雰囲気醸造。
現時点での最重要課題は、新MRテキストの内容を正しく理解し、新MR認定試験に合格させられるだけの正しい知識を講師自身が身につけること。	講師自身の努力、勉強あるのみ。
現場で求められる情報、提供する研修内容をインプットする機会が少ない。	講演会等に参加
現場に則した教育を行いたい	MRとの同行により現場感覚を身につける
現状では、社内で統一した資質向上プログラムが無く個人単位での取り組みになっております。	計画的な、資質向上策を社内で検討が必要と考えております。
効果的な研修を行うための知識や技能の習得。	教育研修技法の研修を行っている各種セミナーへ参加する。学会や研修会等に参加して知識の習得に努める。自己学習する。

課 題	対 策
講義形式が多く、MRが自ら学び考えることが身に付いていない。	自分で調べて学習することやグループで討議して考える研修を増やす。・個人学習させ、理解できないと回答できない問題を確認試験とする。・記憶でなく思考で解決する問題課題をグループで討議させる。・現場での実施すべき動きを意識した課題研修を実施する。
高卒、文系が多いMRと、理系の教育研修担当者の中に、化学・生物の基礎知識や考え方にギャップがあり、研修内容の理解が得られていない。	中学・高校レベルの基礎的な内容を研修に組み込み、確認試験により、MRの基礎知識を把握する。
最新の教育理論の習得を図る。	MR認定センターが主催する研修会等に参加させる。
自己研鑽する時間が不足している。	
自社の最重要課題である、自ら考え・学び・行動できるMRの育成を実現するために、教育研修担当者自身のスキル習得・向上が課題と考えます。	①自主的な自己学習によるスキル習得。②スキル向上のための能力開発プログラムの年間計画を作成・実施。③教育研修担当者自らが能力開発する職場風土の醸成
自社製品とその周辺知識については、ほぼ満足な教育ができるが、営業経験がないため、営業ニーズに合った教育が不十分である。	営業会議に参加し、また医療機関にMRと同行訪問しながら営業のニーズを収集し、教育研修に反映する。
社会的貢献意識を持ったMRを育成できる。教育研修担当者の質的向上。	MR認定センター講習会及び他の講習会での受講等。
取り組んでいる医科歯科連携の一つであるがん患者の口腔ケアの実践を行なっていくにあたり、がん領域の専門的知識の向上をはかる。	静岡県立静岡がんセンターとの共同研究事業における情報入手と、研修会への積極的参加をおこなっていく。
受講者参加型の研修コンテンツを意識して作れる講師を育成したい。また、受講MRさんが積極的に参加意識を持って頂ける様なファシリテーションが必要。	ID(インストラクション・デザイン)の概念を取り入れる。①外部セミナーに参加して、意識向上をはかる。②トレーナーズトレーニング時に、「研修の進め方」を全員で話し合う。③トレーナーのファシリテーションの外部研修。
新MRテキストの理解、振り返りを行い、自社製品知識や活動に生かせる研修内容の立案が課題である。	まず、研修を行うもの自ら、新MRテキストの内容、コンセプトを十分に理解し、学ぶ。その後、DRと面談する際のMRとしての基礎知識を踏まえる考え方をもちこと。
新しいインストラクターの育成とエンパワーメント	①現在、1名を育成中。導入及び継続研修でのインストラクションを経験させ、又、外部及び自社での研修に参加してもらい、1日研修をファシリテートできる人材を育てる。②リクルート活動
新規参入したCSO企業であり、今後どの様な人数と資質の在るMRが確保されるか判らないですが①CSOとしての資質の高いMRの育成が急務です。	採用したCSO(CMR)を社会が求めているMR像を理解させる為には、このガイドラインを十分に理解させる。
専従者、兼任者数を増加させ、専門知識を身に付けさせたい。	教育のために、外部研修に数多く参加させる。
専従者、兼務者ともに役割と必要なスキルを明確にし、必要な研修・セミナーを受講する。(研修・セミナー受講機会の取得)	研修効果の測定とそのフォロー(実施内容)
専従者人員数が少ないためインストラクター研修会などのセミナー、研修会に参加する時間がとれない。	教育研修担当者の増員を望む(会社側の問題点)。
専門領域担当者の育成	学会参加、継続的な専門領域の学習、教育
担当者に教育の実効性を向上させるためのトレーニング機会を与えること。	トレーニング技術に係る社外講習会を受講させる。
知識、経験、論理的思考に基づいたコンサルテーションスキルをトレーナーには持たせたい。	トレーナーの能力向上に対して、定期的な研修とアセスメントを実施する。
中堅～ベテラントレーナーに対する教育機会の提供	外部講習会等への参加
当社は現在のところは教育研修担当者は置いておらず、研修のための準備や研修全般の管理にかけられる時間に限りがあり、理想とする研修プログラムの実施に苦慮していること。	トレーナー研修の受講等によりスキルを向上させ、効果的な研修を実現する。また、将来的には教育研修専任者を置けるよう、マネジメント層への教育に対する理解を深めていく。
当社は少人数で、MRのメンバーもあまり変化がないので、興味をもつ話題をさがすこと	できるだけ業界のタイムリーな話題を学習すること
能力差	「塾」「ゼミ」等の勉強会の開催
分かりやすく伝える(教える)力、受講生の興味をひきつける講義をする力を伸ばす	分かりやすい話し方などに関する書籍を読んで学習している。
毎月中途入社の研修を実施しているため、教育研修担当者の研修時間を持つことが困難です。また人数が少なく、領域ごとに分かれて研修をすると、教育研修担当者全員が勤務時間内に顔を合わせることができません。教育研修担当者に時間の余裕がないことがもつとも大きな課題です。	教育研修担当者の増員や採用時期の考慮ができれば、解決できると考えます。
領域別専門MR(循環器、中枢領域、がん領域)の育成にあたり、専門知識の向上を図りたい。	ガイドラインの学習、学会への参加、文献、専門書、インターネットの情報等により知識を向上させている。

② 知識・スキルの向上について [52企業]

課題	対策
IDに関する知識の習得と共有、実際の研修への応用。	①社内での勉強会の実施。②外部研修の受講。
MRから異動してくるトレーナーがほとんどであり、在籍期間も2～3年と短く、早期のトレーナーとしての知識・スキル向上が必要である	
MRが外(得意先)で語ること。(医科・歯科半々の実績)	医科に特化するため、担当病院を5～6軒として集中活動させ、支店会議や研修の場で、どのように語り、どんな反応があり、(売り上げもあがったのか)→語ることは、知識・体得の一番の方法だと理解させる!
MRの現場に沿った、必要な知識の提供能力	普段より、医療機関等への訪問により、即戦力となる情報の収集を心掛ける。
グループワークなどの参加型研修を行う際の担当者のファシリテーターとしてのスキルを向上させ、グループワークをより効果的なものになりたい。	センター主催の研修会に参加してファシリテーターとしてのノウハウを身に付け、自社の研修で実践することで解決を図る。グループワークを行うに当たり担当者同士で評価する機会を作り、相互にスキルアップを図っていく。
スキル向上および教育に割く時間を捻出すること。	講習会の活用と上司の理解
スキル習得とスキルアップ	学会、講習会への参加
トレーナーとしてのスキルアップ	セミナーへの参加。
トレーナーとしての知識・スキルの習得	研修会・講演会などに参加して、レベル向上を目指す。社内で相互に知識・スキルを伝達する。
トレーナーのファシリテーション、プレゼンテーションなどスキル格差の是正	外部セミナー参加機会の提供。本社人員による研修聴講後の個別指導。
トレーナーの資質向上、研修テクニックの向上	レッスンプランの導入、MRによる研修評価制度の導入
トレーナー同士の連携と能力のさらなる向上。	トレーナー同士、または外部講師のレクチャーやセミナーを受講し、能力向上に努める所存です。
プレゼンスキルの向上および研修資料作成スキルの更なる向上	受講者であるMRからのアンケート形式で評価を収集し定期的にフィードバックし自研鑽を促している
意識、知識、スキルの均一化およびレベルアップ。	トレーナースキル向上のための研修実施、教育研修担当者同士の教育研修に関するディスカッションの機会設定、実施。
医療業界の変化に関し効率的な知識習得が必要と考えます。	インストラクター間の情報共有のための勉強会を開催します。そのための情報収集の方法として学会、セミナー社外研修への積極的な参加をいたします。
各自のスキルがまちまちでレベルが揃っていない。	一定の試験(知識・スキル)を実施し、合格点に達しない者には不足部分の学習・研修を課す。
学術知識の向上	①社内メディカルスタッフからのレクチャー。②社外セミナーの受講。
教育研修対象者(MR)からの質問に対して安易に回答(解答)をしてしまう。	MR自らが学習することで確実に知識が身に付くことを認識させる(教育研修担当者及びMR)。安易な回答はMRの資質向上に結び付かないことを認識させる。
教育研修担当者(兼任者)の自己研鑽時間の確保。	教育研修専従者の人員確保。
教育研修担当者がスキルを習得する事	外部コンサルタント業者が開催する研修に参加させる。
教育研修担当者のうち、兼任者の知識レベル、教育研修スキルが均一ではない。	教育研修担当者に内する研修の実施により、知識・スキルを向上させる。
教育研修担当者のスキルおよび知識にばらつきがあること。	教育研修担当者毎に課題を洗い出し、各人に応じた研修プログラム(外部研修、メンターの配置等)を提供できる体制を構築する。
教育研修担当者のプレゼンスキルの更なる向上。	外部研修への参加や部内でのトレーニング、通信教育の受講を行う。
教育研修担当者の資質向上トレーナーとしての知識・能力不足	研修以外の仕事を手放し、トレーナーとして必要な知識・技術習得の時間を増やす。
教育研修担当者間での知識・スキルにバラツキがある	社内での勉強会。自己学習資料の提供。上司による説明
教育担当者一人ひとりの専門性を高めるとともに、全員が会社の掲げる「MR像」実現のため、指導・育成のできるスキルを身につけることが課題だと考えております。	教育担当者を対象としたミーティングを行い研修の方向性・問題点等の共有を行うことや、外部研修を積極的に受講するなどし講師の資質向上に努めて参ります。
兼任の教育担当者にたいして、有効、且つ効果的な研修スキルの習得向上を図る。	各教育担当者ごとに目標を設定し、外部業者の研修セミナーを受講させる。

課 題	対 策
兼任のため、教育の担当者が研修の専門としての知識の向上ができない。また資料作成等に時間を多く取られ、他の業務とのバランスが難しい。	①教育担当者の中で、役割分担をし、効率よく教育を行っていく。②支店の管理薬剤師等を支店での教育者として教育していく。③各自勉強時間・資料作成時間の確保を行う。
研修トレーナー（専従者）のレベル格差の是正	経験年数が短い研修トレーナーを対象として、外部研修への参加、集合研修の実施 など
研修実施の際に必要なファシリテーションなどのスキル向上	継続的にOJT、offJTを通して育成を図っている
研修者間でのスキルの差があること	事前に教育研修担当者全員で、研修内容を確認し、研修内容に差が出ない様に統一を図る。スキルが足りない研修担当者は、スキルアップを図るための勉強や講習会などに参加する。
研修担当者の経験年数に差があるため、インストラクションスキルを均一化し、研修の質を一定にする必要がある。	①経験年数の少ない担当者に対するOJT、外部セミナーの受講機会を増やす。②研修担当者間の同行を実施し、互いのレベルを把握する。
研修担当者の資質向上（専門知識・講義技術など）	専門知識・・・学会参加、関連書籍の利用。講義技術・・・種々セミナーへの参加、社内プレゼンへの積極的参加。
現場でMR同行しての指導レベルが低い	コーチング研修を実施・出来るだけ、MR同行し現場の様子・問題点を体感する
個々人の知識やスキル（プレゼンスキル等）にバラツキがある。	①講師全員が他の講師の講義を聴講し、アドバイス等、講義の質を高めるためのミーティングを定期的実施する。②自身の講義内容・方法を振り返り、従来までの方法に拘らず、新たな講義方法を試みる。
向上心を持ち続け、自分を律することの出来るトレーナーへの成長	学会・研究会等の学術知識習得はもちろんのこと、MR認定センター主催の研修会・セミナー等への参加を積極的に行い、研修デザイン（ID）などについても取り組み、より良い研修を常に目指すマインドとモチベーションを保てるよう指導している。
更なる専門知識の習得	専門領域のKOL、US本社のMDによる集中講義
行動力があり向上心が必要	研修でスキルアップできない部分もあるので人選に注力する
資質向上のための教育を受ける時間的余裕がないこと。	業務効率化により時間を捻出する。
自らの向上のため積極的な自己研鑽。	自ら情報収集する環境強化、例えばインターネット利用、セミナー参加
自己の専門性の確立と、最低限のID理論の理解。	①必要性についての話し合い（非公式）。②実演（授業への参加）。
自社製品戦略と医学知識を両立させる。	各種の学会やガイドラインの最新情報を収集する必要があります。
修得した知識をいかにMRに伝えるかのインストラクショナルデザイン力の向上	集合した会議体での徹底議論
小児医療にかかわる全般的な知識と、ニーズの拒得及び、介護にかかわる知識の取得。	関連学会への参加と活用
専従者兼任者の数が限定的である上に、ロールプレイ、プレゼンテーション。スキルおよびディベート等のスキルを備えた教育研修担当者の育成。どのようなトレーニングを行うべきか。	外部研修（トレーニング）への現担当者の積極的参加。高スキルを持つ社員発掘と兼任者への登用。
専門知識の習得	①OJTによる教育・研修。②学会・講習会への参加。
専門領域別事業部に対応するため、研修組織のトレーナーも限られた人員で専門配置している。そのため、トレーナーの知識面は専門化してゆくと、知識の偏りや研修スキルなどの能力格差は是正されず、底上げができていない。	トレーナー相互による勉強会を実施して、知識の互換性を高めながら研修スキルも向上させている。
他業務との兼任のためもあり、トレーナーとしての実地研修の時間、場の確保が困難である。	教育研修担当者（兼任）を増員、順次センターの研修などを受講させ、経験則によらないスキルの向上を図る。
担当者間でのスキルや知識に差がある。	外部セミナーの参加や自己学習により、スキルや知識の差を均一化する。
知識レベルの向上	認定センターのホームページにアクセスする機会を増やすことで情報に敏感になること。情報収集源を増やすことを考えます。
幅広い知識の習得と研修実施能力の向上。	実務経験等、現場を知る行動をとらせる。
領域間・トレーナー間の格差の是正	トレーナーのコンピテンシーモデルを作成して導入した。各自の現状と開発育成領域が明確になり、資質向上の効率化がはかれる。各領域ごとの研修実施内容や有効な対策の定期的な意見交換も継続している。リソースに余裕があれば、他領域の研修実施のサポートをしながらお互いに吸収できればと考えている。

③ 組織全般について〔23企業〕

課 題	対 策
これまで外部教育機関を活用して研修を実施していたが、現在は自社のみで実施する方向に変更してきている。今後を考えて、トレーナー数の向上とそれに伴うレベルの統一化をはかりたい	
スタッフが若年層化する傾向があり、せっかく経験・スキルを身に付けたトレーナーが他部門へ異動せざると得ないケースがある。	①現職トレーナー本人の向上心の醸成。②ベテラントレーナーによるスキル伝達・継承。③トレーナーの育成に対して、会社上層部がその重要性を理解し、政策として注力していただけるように常時働きかける。
どうしても会社運営が、優先されてしまう	経営陣が、教育研修担当を担ってもらえるようにする
扱い製品がすべて販売会社委託であること、MR資格取得者が少数のため、会社側のMR教育に対する理解がなかなか進みません。これと同様に教育者についての研修も少なからず理解が得られにくい状況です。	昨年に比べ、教育者の教育に会社側の理解は進んでいると考えておりますが、まだ十分とは思えません。今後も総務等への働きかけを行っていく予定です。
会社上層部の研修の必要性に関する理解を促し、研修部門の独立や専従トレーナーの育成等、増員を提案したい。	
各部門の方向性の一到	目標レベルの設定、その修得確認、目標像の確認
学会・研究会・講演会等より多く参加出席できるような職場環境づくり。	自己研鑽・自己学習をしやすくするための風土改革・職場整理を推進し講演会・研究会等積極的参加を促す。
教育研修担当者が学術業務とMR研修業務を兼任していることから、研修準備に取り組める時間が限られている。また、研修を実施することに満足し、内容や資材も似たようなものになってしまうことがある。	人材の確保と業務の再分化を行う。企画・立案からの見直しを行い、研修内容をさらに充実させる。チェックシートを活用し、目標を明確にする。
教育研修担当者が専従者では無い為、継続教育研修のプログラム検討だけに専念できず、本来であれば資料の作成等に時間が必要であるがあまりかけられない状況にあります。各資料についても自社のレベルに沿った内容にアレンジする必要があるが出来ていない。	教育研修担当者が専従者として必要な事を経営層に上申し、部署での人の増員を依頼。専従者となれば継続研修にかかる時間が多くなり、色々な研修に参加でき研修者の質の向上並びに、より良い研修プログラム・研修資料の作成に専念できる。
教育研修担当者としての業務と医療機関からの問い合わせ窓口の業務が一体となっているため、担当者同士の教育方針等の意思疎通を合わせる機会が少ない。	教育方法の手順書の作成や問い合わせ時間外における会議
教育理論を専門的に学んだ者がいないのが問題 医学・薬学の専門知識があってもそれをうまく教える論理的な技術がない。	社外の教育セミナーや講習に積極的に参加するように努力しているが、なかなか適当なセミナーが見あたらない。教職免許や教育理論を専攻した者の採用や配置を要望している。
兼任者のMR教育に関する意欲が薄い	専任者とマーケティング部長が兼任者の本来業務に関する会議に参加し、MR教育に関する各種事項について適宜啓蒙してゆく。
兼任担当者だけの体制であり、教育研修に費やす時間が取れない。	MR参加型を積極的に導入し、プレゼンテーション、ロールプレイング等を取り入れる。
研修以外の業務が多岐にわたっている事。	組織の整理と研修担当者の業務見直しが必要。
現場ニーズの把握。	関連部署とのミーティング強化。
現場の求める研修と、教育担当者として伝えるべきことの相違。MRの積極的で能動的な研修への参加。	現場MRの声に耳を傾けるようにする。集合研修時だけでなく、少人数MR単位でグループワーク等を行い、研修者として現場のニーズをさぐるようにする。
時間の確保	
自社医薬品の特性、対象となる疾患の治療ガイドライン、医師の考え方や、各種営業スキルを融合させた自社オリジナルのスキル研修プログラムを確立すること。	本年度中に、上記課題に対応できる可能性のある人材を社内外から採用し、研修責任者として社内教育システムを確立し、実行する予定です。
小規模な会社のため、ほとんどの研修担当者は業務を兼任している。専任者は、外部顧問のため、各研修担当者の指導をまとめることができない。各研修内容に一貫性をもたせることやモチベーション向上のようにスキルが必要とされる研修を行うことが難しいように感じる。	教育研修の経験をもつ教育専任者の雇用が可能となれば、上記のような問題は解決されるが、弊社のような規模では難しい。各教育研修担当者のスキルアップを期待している。
専従者をおくこと	人員の増加

課 題	対 策
<p>組織の変更に伴う役割の変化に対応しながらMRの教育に積極的に参画できる会社全体の姿勢の構築</p>	<p>研修に関する取り組みの機会ごとにMR認定センターの通知にもある、MRの継続的な資質の向上、求められるMRの姿を明示し、意識改革を進めていく</p>
<p>当社では兼任者が継続教育の運営(インプット・アウトプット)を行っているが、本部所属ではないため、地域によるレベル格差が大きな問題となっている。(インストラクションスキルその他、学術知識レベルなど)レベルの低い担当者については、別途外部セミナーの受講などを実施しているが、依然として格差が存在している。</p>	<p>根本的な問題は組織にあり、今後インストラクターを本部所属にし、目線を合わせるなど抜本的な改善を目指したい。</p>
<p>弊社の場合、支店での教育研修担当者は管理薬剤師業務を兼ねた学術部員が実施しているが、教育と薬剤師業務では相容れない部分もあった。</p>	<p>現在、全社的な組織改革に取り組んでおり、その中でMR教育体制も見直している。将来的には管理薬剤師業務はMR教育から切り離して独立させ、MR教育を専従とし、高いモチベーションを持つとともに、多品目にわたって質の高い教育を施せるような人材の育成をはかっていく。</p>

④ 情報収集・ニーズ把握について〔15企業〕

課題	対策
①最新情報の収集。②予算不足と人員不足のため教育研修の時間が十分に取れない。	①各種セミナー、研修参加。②効率的なカリキュラム作成と自己学習の充実。
GEメーカーであるが為、関連疾患が多くさらに新薬や治療法が現場でどのようにかわってくるかを連想させる講義。	学会聴講。
MRの学習しやすく、熟知しやすい資料作成	社内関連部署と連携して実施する。
医学、医療の進歩により、治療法が変化していることを確認。	当社医薬品の関係学会にMRも参加させ、報告書を提出させている。
漢方薬の専門メーカーとして、EBMに基づく症例の収集と活用。	現在日本漢方生薬製剤協会では、日本東洋医学会と協力して、エビデンスレポート等を作成しており、その文献の利用を考えている。
教育研修専従者のMRに対するニーズの把握・教育技術の向上・MRのレベル差に応じた教育の実施	MRとの同行・各種セミナーや学会の参加・テスト等によるMRのレベルの把握。
研修テーマの立案から情報収集及び作成	社外研修やセミナーなどへの参加
現場のニーズを知ること	
効果的であり、現場で使える、役立つ教育資料、教育内容にするため、適正なGIO、SBOを決める。	エリアマネージャーを巻き込み、SBO作成時、意見を聞く。そのSBOに即した資料作りをし、内容についても、複数でチェックを行う。また、振り返りも行う。
自社のMRの現状を把握し、自ら研修テーマが立案できるようにし、また、それを形にできる教育資料の作成を効率的に出来る様にする。	①MRとの同行(可能であれば)。②教育研修担当者間で研修内容の検討会を行う。③学習理論の修得。
専従者自身が医療の場に立って変化を把握する。	医療の現場へ出来る限りMRと同行して現状把握に努める。
担当者の行政等に関する情報収集とその対応	業界団体等の講演会の出席
直近の課題は、新たなテキストの内容の早い時期での習得と実際の研修に生かす工夫を確立する。	テキストの読み込みと各種関連資料の収集と研鑽
当会製品に関する安全性有効性を含む幅広い最新情報の入手を広いチャンネルで行うこと。	一つ目は、学会における情報収集活動。二つ目は、国などの研究班に対する情報収集活動。三つ目は、お問い合わせ事例からの情報の吸い上げが有用と考える。
導入教育において、新テキストに対応した講義を行いながら、使用している資料を充実させること。教育担当者が上手に資料を使いこなせるように講師技量の向上も計る。	①講義用PPT作成は、実際の講義をしながら手直しを加えていく。②各種問題作成は、複数の講師が、チェックを繰り返し行い、問題の質を高めていく。③外部業者作成の問題も購入し、自社問題と比較検討を行い、自社問題の質を高めていく。

⑤ 人員について〔11企業〕

課題	対策
教育研修専従者の増員。	
教育研修担当者(兼任者のみ)の人数不足による、教育研修担当者の学会参加等の研鑽時間の確保に苦慮。	社内関係部署(研究所等)とのパイプを太くし、適切な情報入手。
教育研修担当者(特に専従者)の増員	社内での広報活動。幹部への説得
教育研修担当者の増員	リクルート
後継者の育成	教育研修関連業務を専門職として認定する制度がある。
後任の育成	予算確保、人員確保
新カリキュラムに沿った対応が可能な資質を持った人材を確保したいところである。	非常勤講師での有効な対応を検討している。
人員不足のため、教育研修担当者の資質向上のための費用・時間を確保することが困難である。	同じ講習会等に担当者全員が参加することは上記の理由により難しいため、講習会に参加した者が、その際のテキストの回覧や必要に応じて講習会内容を説明することにより、情報を共有する。
人数と資質向上	教育研修専従者も他部門と兼任しているので専従者を置く
専従者の増員	会社上層部、上司に人材育成の重要性を認識して頂き、教育研修の大切さを認めてもらう
担当者が少なく専従者がいないので広い範囲の知識が必要になる専門外の研修が必要になる。	

⑥ その他〔11企業〕

課題	対策
Businessの変化により様々なタイプの研修のニーズがある。その中で、自己学習のMind醸成に苦慮している。自己学習をなかなか実施できない研修staffが自己学習を中心とした研修設計を出来るはずがなく、自社の状況変化に追従できないstaffを抱えている。	中途研修、領域異動研修等で、自己学習研修planの導入を始めている。iPad等の活用で自己学習を進めるための教材設計を始めている。
ネット社会での教育研修担当者の在り方を模索	他部門、マーケティング、カスタマーリレーションズ、データ分析室、人事との共同研究を行って、どのようなモデルが最適か検討している。例:WebCastでの研修、理解したかどうかのチェックシステム、医師との対話からMRにどの知識が不足しているか分析するツール
教育研修兼任者の上の立場で、経験を活かし有用な講義が出来るトレーナーを設置したい	優秀なMRから抜擢することが基本となるが、即ち「営業成績も優秀」であることから、営業活動に支障をきたすと断られることが殆どです。MR教育についての重要性は理解しているものの、教えるという時間はその前後にも多くの時間を割かなければならないと躊躇されます。「このギャップを埋めるに際し、社内(というよりトップ)の理解が必要不可欠で、その手段にMR教育研修管理者は苦慮している」。賛同を得られればテコ入れできると思います。
教育研修担当者がIDをベースとした基本的な知識・スキル(下記①～⑥)を標準装備できることが喫緊の課題となる。①関係者との円滑なコミュニケーションによって、適切に研修ニーズを特定できる。②受講者分析(タスクや環境など)をベースに研修プログラムをプランニングできる。③あらゆるリソースを活用して、効果的なプログラムコンテンツから研修効果の測定までをデザインできる。④必要なメディアやテクノロジーを活用して学習効果を高めることができる。⑤高いファシリテーションスキルによって受講者が意欲的に集中して学べるように効果的に研修を実施することができる。⑥学習成果、その実用性を含め、インストラクションの効果を評価することができる。	①現状課題を特定するために教育研修担当者全員に対して、知識・スキルの現状を把握するためのアセスメントを外部機関によって行う。②それらアセスメント結果を反映させたインストラクショナル・デザイン研修を実施する。③また、そこでの学びを実際のトレーニングコンテンツの開発・デリバリーに活かしていけるような機会と環境を整備していく。
研修内容が適切に活動に反映され、パフォーマンスの向上に寄与していることをモニタリングする方法論を模索している。	研修を行う都度、期待成果を明確にし、研修後のフォローアップを密に実行することをルーチン化していく。
研修評価の仕方と、その結果をいかに次の研修に反映させるか	アンケートやチェック表を用いた確認を行い、対象者にフィードバックする
現場の支店長、チームリーダー、中堅、若手の各世代MRのコミュニケーションの向上が課題と感じております。従来のトップダウン式リーダーシップでは、変化のスピードに対応できないと思います。その場の問題解決を、各世代同士のコミュニケーションを満つに取ながら、権限委譲による問題解決のスピードを上げていく必要が、ますます感じられます。	各会議体のありかたを改善し、どんな立場のものでも感じていることを言い合える場を作ることがまず第一だと思います。ファシリテーションをはじめ、自分自身のあるべき姿を、個人個人が考え実践していくことが大事であり、そのための場づくりが必要です。
現場を知る。つまり、MRの活動を知り、施設の事を知り、医師の1日の活動の流れを知り、メディカルスタッフを知り、患者さんを知ること、実臨床を学ぶこと。患者さんを意識した研修内容にしないと、研修と研修のギャップが生じ、MRは現場をイメージできない。	施設での研修。朝のカンファレンスから始まり、病棟回診、外来、薬剤部、医局カンファレンス等々、1日の流れを実際に見て感じる。実施回数が少なく全MRには出来ていませんが継続中です。
自社医薬品の位置づけと普及。①関連製品の知識力を深める。②疾患と治療をわかりやすく解説する。	①現場実習・見学(介護施設体験など)。②各種学会・講演会・セミナーへの参加。③パワーポイントなどでの情報加工時間を保つ。
少人数のため売上げの確保と現場に生きる教育の在り方のバランスが難しいが、道筋を立てて実践していきたい。	現場からの声を拾い、その都度議論していく
派遣先製薬企業の薬剤情報について機密情報も含まれるため、資料等の取扱いが難しく、CMRへのフィードバックできない	派遣先と個別に対応を協議