

「MR教育研修要項解説書」と「MR教育研修・認定試験申請手順書」の記載内容を統一して欲しい。どちらか一方にしか書かれていない事項があり、漏れてしまう可能性がある。大きな改革をする際は、社内での検討・準備を十分にやりたいので、その手順の通知発出と施行までに1年以上の余裕を持たせて欲しい。
1. 外資製薬会社のTopマネジメントに対するMR認定制度の意義と教育の重要性に対する啓発。2. 弊社のような小規模・事業開始直後の製薬会社でも継続教育を進めるにあたりTipsなどの情報提供以上をお願い出来るかと幸いです。よろしく、お願いします。
1. 各企業の経営者やシニアマネジメントを集め、センターのメッセージを共有したり意見交換する機会を作っていただきたい。2. 各企業が工夫している点や困っていることを共有し、皆の知恵で解決方法を探るような機会を作っていただきたい。
2021年より、大きな変革を迎えるMR教育にはまだ不透明な部分もありますが、MRの資質向上に向かって進んでいかなければならず、より一層の認定センターの役割に期待しております。
2021年度からの教育研修システムの変更について。分かりやすい手引きを作成してほしい。
2021年度からの制度変更に関しては経営TOPに直接説明する機会を設けて欲しい。
2021年度からの抜本改革始動時にスムーズな展開ができるよう、できる限り詳細の情報を今年度中に共有して頂けると助かります。
2021年度から変更される予定の教育カリキュラムについて、どう進めていけば良いのか不安があります。今後、GIOについてはまとめる方向で調整中とのことですが、是非共有いただけますようお願いいたします。それから、倫理教育用の資料については、実際に資料を用いて解説などしていただく機会はありませんでしょうか。もう少し進め方や資料の内容について踏み込んだ説明をしていただけると助かります。また、答えのない議題とのことですが、その中でもやはりある程度ゴールを設定しておく必要があるのではないのでしょうか。回答例はあげていただきたいと存じます。ご検討の程、よろしくお願いたします。
2021年度制度改革に向け、足並みを揃え、連携して進めて行きたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。
21年度からのMR制度改革の対案を早期に示していただきたい。それに伴い組織改編を考えています。
21年度抜本改革に向けて、早く情報を提供して欲しい。ドリルのコスト面は承知しましたが、どれくらい時間を要するのか？。難易度など分からないと、次年度以降の計画が立てられずにいる。
MROシステムが複雑で分かりづらいので改善してもらいたいと思います。(2022年度以降かわる様ですが)。
MROの使用しづらさを新MROで改良してほしい。テキストを毎回見て操作しなければならず、テキストがなくても簡単に操作できるよう改良を希望します。
MROの操作ミスにより、MR認定センター様に対応していただく事が多々あったため、操作ミスの起こりにくいシステムを構築してもらえると助かります。
MRセンターミーティングで提示されるスライドを共有いただけないでしょうか。PPTが難しいようであればPDFだけでも展開いただけるとありがたいです。制度改革やMRポータルの説明を社内で行う際に、共通資料として展開いただけると助かります。MRセンターへの報告媒体として、FAXのみとなるものは控えていただき、ホームページを介し入力できたり、メールや電子ファイル等で完結できるようになっているとありがたいです。(新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、在宅勤務が多くなる中で、MR認定試験受験予定者数の調査がFAX対応でありました)
MRのための倫理教育の資料を購入させていただきました。ノート、コメント付きでたいへん参考になります。この資料を研修の場で活用させていただきますと思います。ありがとうございます。
MRのための倫理教育資料につきましては、販売前に資料の中身を確認させて頂いたら有り難いです。
MRのための倫理教育資料を購入しましたが、自社製品領域と異なる疾病が題材であるため、運用に際し具体的なイメージがつかみにくく思います。実際に1時間×5回の研修を実施し、ディスカッション風景(想定している意見・発言内容)などを映像化して配信していただけると助かります。
MRの資質向上に向けて、倫理教育資料を作成していただき、ありがとうございます。今後ともよろしくお願い致します。
MRポータルの情報を早めください。
MR質向上につながるような施策の検討を継続して実施していただきたい
MR質向上の為の教育サンプルの提示。
MR認定センターが企画しているスキルアップ研修などを大阪地区でも行ってほしい。
MR認定証の補完教育と更新のシステムについて、2月のセンターミーティングで未決定であった部分の内容を10月の公布前に事前の案内および決定事項の通知などをして頂きたい。
MR認定制度全体ではありませんが大手メーカーさんには可能であっても中小メーカーではなかなか困難な内容もあります。中小メーカーへのサポート体制等もご検討頂ければ幸いです。
R認定制度の抜本改革に期待している。
SBO、GIOについて具体的な教育？及び、センター登録会社のレベル統一をお願い致します。
いつもMR教育に向けて多大なる情熱と取り組みを頂き感謝申し上げます。2021年から大きく研修体制が変わりますので、フォロー頂きたくよろしくお願い申し上げます。
いつもありがとうございます。特にございません。
いつもお世話になっております。MR数減少の中、質の向上のために活動内容を拡げる事は難しいと思います。今まで以上に各企業の意見を聴く、あるいは、議論する場を増やすことで、企業側の主体性が発揮されると思います。
いつも大変お世話になっております。MRを取り巻く環境は厳しさを増す一方、医療現場から求められるMR像はハードルが高くなっており、各製薬会社は理想のMR像へ近づけるべく教育を行っているところではありますが、業界を取りまとめる立場のMR認定センターの役割は今後さらに重要になっていくものと考えております。引き続きよろしくお願い申し上げます。

いつも大変お世話になっております。昨今、プロモーションの一部オンライン化、新型コロナウイルスからの影響など、刻々とMRに求められている活動が変化しております。そのような中、継続教育に関わる「手引き」「ガイドライン」などの書類は関係部門への協力要請時に大変有難く使用させていただいております。今後も、情勢が種々変化すると考えられますため、最新情勢を鑑みた同様の資料のご提供、あわせて継続教育に活用できる教材の配信を希望いたします。今後とも、何卒よろしくお願ひ申し上げます。
いつも様々な事柄をとりまとめて頂きありがとうございます。今後とも何卒よろしくお願ひ申し上げます。
コロナウイルスによる訪問規制が解除された後に、MRが不要という論議が浮上しないように、MRの情報提供の価値を今以上に厚生労働省、医師会等にPRをしていただきたいと思います。働き方改革が進み、書面の送付やFAXの使用が自由に出来ない環境(例えば、在宅勤務)で勤務することも出てくると思います。それに伴う要望です。①電子媒体でのやり取りで、手続きが完了する(例 請求書の御送付をPDFにさせていただく)システムを導入していただけるとありがたいです。②登録切替のやり取りをメールで行うことが可能になる様に、MR認定センター様の「教育研修管理者の連絡先」に各企業管理者のメールアドレスを掲載していただきたく思います。
コロナウイルス感染対応に基づく在宅勤務の実状を鑑み、MRの在宅勤務における教育研修のあり方について検討して頂きたいと思ひます。MR認定試験更新申請や各種手続き、請求書送付の電子媒体化や、MRセンターとの連絡をFAXでなくメールでできるよう要望します。
ご報告が遅れてしまい、誠に申し訳ございませんでした。
シンプルか真にMRの質向上につながるシステムの構築。クリティカルでない事項、例えば手続きのミスでの失効が生じるのは誰もが不幸になります。手続き上のミスが発生しないようなシンプルなシステムを構築していただきたく、仮にそのような形式的なミスが発生した場合には、適時的に修正できるシステムもしくは柔軟な運用・対応を切に希望します。何故ならば、教育研修管理者や実務担当者にとって失効が生じることは非常に精神的なダメージも大きく、失効がないことが当たり前というプレッシャーもあります。一方で生産性向上が求められる中、教育研修に携わるリソースも減っていく中で、ここにあまりにも大きな負担がかかると、MROに合わせたミスが生じないような自社のシステム構築や抜け漏れのチェックのような、非生産的な業務に対して、教育研修に携わる人員の多大なリソースが割かれてしまい、真にMRの質を向上させるためにどうしたらいいか、医療従事者に信頼され医療に貢献できる人材を育成するにはどうしたらいいか、患者さん中心のMR活動・教育をどうしたらいいか、というような最も重要な部分に割くりソースが結果的に削られてしまい、誰も望まないような現実が生まれてしまっています。この点は真剣にご検討を賜りたくお願ひ申し上げます。
スタートした構造改革は、MRの意識改革と相俟って初めて、望まれる真のMRに向けて、全MRが動き出すと信じています。目の前の定量的成果に一喜一憂し、MRをコストと考え、簡単にリストラするような経営陣や、営業現場やMR、研修を知らない英語屋の研修組織のTopに期待することは出来ませんので、第一線の研修担当者が頑張り、それをMRセンターが支え、現場から「質の高いMR」が、メーカーには関係なく次々と育ち、製薬業界の文化・風土を変えることができるような「風」を感じることができるよう、目の前の業務を一つ一つ丁寧に遂行していきます。MRセンターの皆様も負けずに頑張ってください。
センターミーティングをZoom等のオンライン講習で実施して頂けましたら幸いです。
センター主催の自己啓発セミナーを増やしてもらいたい。
テレワーク勤務をすることが増えているため、MRの企業間移動に伴う登録解除依頼を速やかに行えるよう手紙での依頼ではなくe-mailで行えるようにしていただきたいです。そのため、MR認定センターのHPの研修担当者連絡先リストにメールアドレスを追加いただけましたら幸いです。
トレーナーの質を向上させるため、ファンリテーション研修を東京会場以外でも受講できる体制があれば有難いです。
トレーナー向けのコーチング基礎研修を実施してほしい。
わからないことがある場合は適宜ご相談させていただきます。いつもありがとうございます。
医療者からアンケートをとり、要望や推奨できるMR活動などを共有していただければと思います。今後はリモートMRなどMR有資格者の働き方も多彩になってくることが予測されます。実情に合った方法でMR認定をご検討ください。
引き続きMR教育研修担当者向けの研修会を充実させていく。
各企業統一レベルの研修資料の作成・充実を要望
各社、純然たるトレーナーが減少しているように感じます。MRとして会社の財産として育てていくという意識が挙がっていないか心配します。
環境変化、働き方改革の推進により、業務時間が限られていく現状において、教育研修担当者がMRの研修計画を立案・運営し、かつ教育研修担当者自身の資質向上をはかる研修プログラムを作成することは困難である。MR認定センターが中心となり、教育研修担当者の資質向上につながる研修を企画、提案いただくことを要望する。2021年度からの新制度では、GIOやSBOを企業が策定し、MR認定センターの承認を得る制度へと変更になるため、各企業はMRの受講履歴を管理するシステムを再構築する必要がある。その作成にあたり、GIO、SBOに対する評価指標をMR認定センターに提出するフォームに合わせて、システム構築を進めるため、その提出フォーム案を提示していただきたい。
企業間移動の手続きについて、MRO上で行うことができるよう、ご検討いただけましたら幸いです。2021年度から導入されるeLearningの価格見直しとコンテンツの見直しをお願いします。MRテキストの範疇のeLearningだけでは継続教育として不十分と考えています。高額な費用を払ったとしても結局はそれだけでは継続教育は賅うことができません。
教育研修を担当する者の定期的な情報交換の場、教育を受講する側が今後のMR像やあり方等について情報交換できる場をもつことを要望します。
教育研修責任者・管理者への連絡事項や、各製薬企業の教育責任者や管理者の連絡先をMR認定センターHPではなくMRO上に載せてはいいかがでしょうか。また、各教育研修管理者のメールアドレスを各社連絡先に表示できると郵送対応が難しい場合に便利かと思ひます。
教育研修担当者の交流の場の提供。医法研の研究部会の様に、テーマを決めた小グループ活動の実施による業界全体のレベルアップに貢献する場の提供。現在も内資、外資等有志の集まりはあつたりするが、もっと中広い参加を呼びかけてほしい。
業界の動向、医療機関のニーズを把握できる、アップデートな情報の提供。
継続教育で使用できる資料を今後も作成して欲しい。

研修会やセミナーの開催場所を東京・大阪以外にも設けて頂きたい。
研修会等の大阪での開催頻度を増やして頂きたい。
研修担当が受けることが出来る研修の充実、特に新人に対応しなくても良い下期に充実させて欲しい。
研修内容や評価、報告方法等の手順は社内の業務手順書に明記されており、これに則って実施することが決まっております。このことから、安全教育等をはじめとする研修内容や評価、報告方法等については各社にある程度の裁量を持たせていただけるよう要望をいたします。
後発医薬品会社他社の教育カリキュラムの共有の中心に立っていただけるとありがたいと感じている。
今回コロナウイルスの感染拡大を受けてMRの働き方、役割は大きく変わるとは思います、これは業界内だけで考えるものでもないと思います。MRも医療を支える一つの大きな役割を担っていることを考えると、医療現場にもある部分で理解をいただかなければいけないことが出てくると思います。MRを守っていただくという立場で、センターの皆さまには、医師会や薬剤師会などとの連携も今まで以上に強化いただき、MRを新たなステージに押し上げるためのご理解とご協力を賜ればと存じます。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。
今後とも引き続きMRの資質向上に、ご支援を賜ります様お願ひ致します。
今後ともご指導のほど何卒よろしくお願い致します。
今後とも色々とお世話になることと思いますが、何卒宜しくお願い致します
資料をご準備いただいたり、研修を実施してもらえたり非常にありがたく思っております。1点だけ、お願ひしたいのは種々の支払期限についてです。他社様でも同じような状況にあるところがあると思いますが、支払期限を2ヶ月後〜3ヶ月後にしてほしいです。弊社は外資系企業であるため支払いプロセスが複雑であり、現状支払いの際には研修とは全く関係のないコストセンターから支払わざるを得ない状況です。ぜひともご検討していただけたら幸いです。
常日頃からセンターの皆様は少人数で運営されているにも関わらず、タイムリーに質問などにも回答いただき非常に感謝しております。今後教育管理の方法が変更になり、時間管理から成果主義へ変更されると聞いておりますので今後の成果管理の具体的な方法について何かの機会に情報をいただけると助かります。
新しい制度に期待しています。倫理教育の部分だと思いますが、Attitude(姿勢、態度)の醸成に対して効果的なやり方と評価方法などの情報があれば助かります。
新たな研修に対して、より具体的な事例を紹介していただけると参考になります。よろしくお願い致します。
新規制度への移行により、従来の医療機関訪問型MRではないMRに対しての教育認定方法等に若干の不安を感じます。難しいと思いますが、様々なスタイルに対応できる方法をご考慮いただければ幸いです。・医療機関訪問せず面会するe-MR。・現在内勤だが、いつでもMRに戻れるよう認定証を維持したい。・医療機関からの電話対応のみ(業務請負)だが、クライアントからMR認定者を求められている。
新型コロナウイルス感染拡大に伴い、申請や報告の期限延長など対策を講じていただきありがとうございます。4月より在宅勤務者が増え、研修運営に困難が生じております。今年度は引き続き緊急事態へのご配慮をお願い申し上げます。
製薬業界の教育担当者同士の交流の機会の設定。2021年度より実施予定の構造改革についての早期の情報提供。
他社の教育研修担当者はどのようにモチベーション維持・向上を図っているのかの情報を頂きたく存じます。また、自社の経営陣に教育研修の企画、提案の際に、使用できるツール、MR認定センター様からのご発信文書がさらにあれば幸甚に存じます。
他社も含めてMRとセンターがお互いに攻撃的なのは何なのか、センターを一番不要だと思っているのはMR自身なのかどうしたら緩和されるか、まずその対立を何とかしていただきたいです。
他社成功事例、取り組み事例の共有。
大きな制度改革を控えていますので、迅速に情報提供をして戴きたい。
大阪での研究会・セミナーの開催
提出が遅くなり申し訳ございませんでした。よろしくおねがいたします。
登録企業200社は規模も様々であるように、教育実施の取り組みにおいても様々だと思います。これまでも活発に取り組んできた企業において新制度は返って、教育運営が難しく、受講側は疲弊するのでは、と危惧しています。どうか、登録企業企業の独自性も活かすことができるような新MR教育制度となりますことを願っております。
当社は、消毒薬や局方品を扱う医薬品会社ですので、新医薬品やジェネリック品を扱う会社とは業態、教育研修を取り巻く環境などが異なりますので、多様性を考慮してご指導をお願いします。
当然の事ではあるが、多くの事について、やはり大企業(数百名、数千名)のMR会社における、理想的な教育体制の在り方、教育の進め方をイメージしたものになっている気がする。我々のような、Primary Care製品を扱わない、医療関係者との面談機会は全てアポイントに基づき、MRがかかわる医師の求める最大の要素が、その疾患における深い専門知識である。といった会社のMR教育の在り方について、どうあるべきか、どのような教育体系であるべきか、もし何かポイントがあれば教えを請いたい。
特にありません。なお、I.MRの概要中、薬剤師、薬剤師以外の有資格者数については、個人情報のため社外公開しておりませんので、未記入で提出させていただきました。
抜本改革はとても有意義なものだと思いますので、引き続き各企業の事例を紹介いただければと思います。
抜本改革案の具体的な対応策を検討したく、決定事項を早く発表いただきたい。
抜本的改革に対する「企業側の適切な対応」について、(各社で考えて下さいという理屈は解るが)いくつかの具体案を示してほしい。
販売情報提供活動ガイドラインの研修を充実してほしい。引き続き新任の研修担当者のスキル向上研修を実施してほしい
必須参加となっていない会合がありますが、その中で重要なことが話されているので(例:倫理テキストの内容の説明等)、管理者更新講習と同様に必須にしても良いのではないかと思います。

<p>平素より各種手続きにつきましてお世話になっております。来年度からのMR認定制度(とその考え方)の改定に関して、弊社のMRの多くは納得して受け入れておりますが、一方で具体的な研修がどうなるかという点に関しては我々トレーニング部門に期待と責任を寄せているという点において、我々自身が研修内容はもちろん、自己研鑽を積む必要があると痛感しています。是非引き続き様々な研修の機会や、差し支えなければ今後の研修を企画するに当たってのご相談などさせて頂きたいと思っておりますので、引き続き宜しくお願い致します。</p>
<p>平素より問い合わせに的確にご対応頂きまして有難うございます。今後も分かり易い制度・仕組みづくりとご説明を頂ければ幸いです。</p>
<p>弊社は小規模企業であり、人数や経費、また研修の準備に割ける時間も限られています。2021年度の継続研修では個人学習としてのポータルサイトも活用させていただきますが、製品関連の研修などの各企業が独自に実施すべき部分以外で各企業が共有可能な箇所については、2020年度に展開する倫理教育資材のような共通資材があれば、弊社のようにマンパワーが限られている企業にとっては大変助かります。</p>
<p>有資格者に登録販売者は入らないでしょうか？</p>
<p>来期からのGIO、SBO設定、達成基準の共有化</p>
<p>来年度からの継続教育が今一つクリアでないで、(今まで行っているのは知っているが)それ以上に講習会的な会を開いてほしいと感じています。</p>
<p>来年度に向けて準備すること等がありましたら、早目に教えて頂けると有難いです。今後とも宜しくお願いします。</p>
<p>履修主義から習得主義への転換には大きく賛同していますが、教育における成果検証が難しいのも事実です。センターから出されている方針通り、どのように検証していくかを各企業で検討するだけでなく、企業間での情報交換の活性化に期待しています。</p>
<p>倫理以外にも継続研修の参考となる資材を作成してほしい</p>
<p>倫理教育、安全管理教育を始めとする実務教育への注力がより重要となるので、先日発表された教育用資材のより一層の拡充をお願いできれば助かります。</p>
<p>倫理教育について、教育到達目標となる参考資料を出版してください。</p>
<p>倫理教育や基礎学習コンテンツについて今年度よりMR認定センター推奨として展開されましたが、各企業での活用事例など共有される機会を創出していただけますと、活用の幅や深さが増し、MRの学びや気づきがより多くなるのではないかと思います。是非そのような機会などご検討いただけますと助かります。</p>
<p>倫理教育資材のような資材を安全管理教育でも作成していただきたいです。</p>
<p>倫理教育資材を会員会社全体で展開していこうという試みは良いと思います。内容や進め方については今後もブラッシュアップしていけばよいと思います。MRの資質向上のためには、MR認定センターの経営基盤がしっかりしていなくてはならないことはよくわかりますが、最近はそのあたりにも強調されすぎているような気がします。現場のMRに対して「売り上げ至上主義から脱却せよ」としているのに、今の認定センターにとっては収入のpriorityが以前よりもずいぶん高くなっているような気がします。</p>
<p>倫理研修、コーチング等を含め、自学自習をする機会が多くなってきている。様々な分野での推薦図書を紹介いただければありがたい。今後のMRのあり方、質の向上について、検討する機会が多くなっている。ぜひ、センターで、具体的な取り組みの情報を共有できるシンポジウムなども開催をお願いしたい。</p>
<p>倫理研修について参考になる最新の資料を教えてください。</p>