

# ユーザー管理画面



# チャットボックスによる質問

## お悩みや課題の整理について

### マッチング（質問フォーム）

ポイント残高: ∞ pt

受講者（ユーザ）向けの質問です。回答内容をもとに講師をご提案します。

#### 質問

status: 保存済み

下書きを読み込みました。続きから編集できます。

Q1 どのような悩み事や困り事を抱えていますか。できる限り具体的に記述してください。\*

自由記述（必須）

▼ 記入例を見る

新しく課長になった社員が部下のコミュニケーションやモチベーション管理に苦労している。注意や指摘をしたいのに、何か言えば「それはハラスメントに当たるかも!？」と疑心暗鬼に陥っている。当社の場合、課長は自分の目標も持ちながら、部下の目標管理にも責任を持たなければならない。つまり、プレーイングマネージャー。そのため、主任や係長からは「課長にだけはなりたくないな」という声が漏れてくる。また、部下に任せると後でフォローが大変になると思っているせいで適切な権限委譲もうまくいっていない。とにかく課長が心理的、業務的に目いっぱいな状況を何とかしたい。

本項目では、お客様のお悩みや課題についてご記入いただきます。

AIからの質問にお答えいただくことで、ご希望や条件に合った研修講師やカリキュラムを選定していきます。

質問1では、「どのような悩み事や困り事を抱えているか」を、できる限り具体的にご記入ください。

実施したい研修内容から考えるのではなく、まずは現在抱えている課題や困りごとを整理することが大切です。

現場で起きていることや、具体的な状況・事例を交えて記載いただくことで、より適切な講師や研修内容の提案につながります。



ありのままをできる限り具体的に述べてください。  
どんなに長くても構いません。悩んでいること、困っていることを率直に記してください。

# チャットボックスによる質問

## 研修の目的と成果イメージの整理について

Q2 (A・B・Cすべて入力) \*

A. この研修の目的や狙いは何ですか。 \*

記述 (必須)

▼ 記入例を見る

新しく管理職になった社員に対して、管理職に求められる仕事内容や役割を理解してもらい、それらを果たすために必要な基本的なスキルを身に付けていく内容にしたい。今年の4月に新しく管理職になったメンバーは8名だが、これまでマネジメントに関する研修をしたことがなかった。そのため、管理職の業務に関する知識がなく、漠然とした不安を抱えているように見受けられる。

B. 研修を実施して、会社、職場、組織をどのように改善したいですか。 \*

記述 (必須)

▼ 記入例を見る

風通しの良い職場にしたい。現場の上司がハラスメントを恐れ、的確な指導ができていない。また、フィードバックが当たり障りのない内容にとどまってしまう、「フィードバックで気づきをもらえない」など若手社員から不満があがっている。管理職が積極的に部下と関わることで、閉鎖的な職場を明るく活気ある職場に改善したい。

C. 研修を実施して、受講者にどのような学びや気づきを与えたいですか。 \*

記述 (必須)

▼ 記入例を見る

・管理職としての役割を理解した上で、適切なマネジメントができるようになってほしい。・部下との良好なコミュニケーションを取れるようになり、適切なマネジメントをしてほしい。・新しく管理職を務めるにあたり、責任感を持って部下を育ててほしい。・管理職として、チームメンバーが働きやすい職場を作ってほしい。

本項目では、研修の目的や期待する効果、受講者にどのような学びを提供したいかについて整理していただきます。

質問A・B・Cの3つの設問すべてにご回答ください。



内容を明確にすることで、より目的に沿った研修の実施が可能になります。

# チャットボックスによる質問

## 講師選定に向けた条件整理と結果確認について

Q3 どういう講師を希望しますか。できる限り詳しく記述してください。\*

実績/タイプ/コミュニケーションスタイル など

自由記述 (必須)

▼ 記入例を見る

・実績は問わない。・コミュニケーションスキルが高く、聞き手の興味や関心を引くこともできる講師。・あるべき論を唱えるより、なぜうまくいっていないか原因を探るような進捗をしてほしい。・講義をするだけの講師はNG。

Q4 その他、希望することがあれば記述してください。(任意)

自由記述 (任意)

下書き保存

結果を見る

※内容が不十分な場合は改善提案が表示されますので、修正のうえ再度実行してください。

本項目では、希望する講師の条件および研修に関する追加要望をご記入いただきます。

講師の選定は研修の成果に大きく影響するため、経験・実績・指導スタイルなどをできる限り具体的に記載してください。

入力後、「結果を見る」をクリックすると、条件に基づいた講師がランキング形式で表示されます。



より具体的な記述（事例・状況・5W2Hなど）を行うことで、マッチング精度が向上します。

# マッチングのための質問

## マッチング画面① 講師のランキング表示とポイントについて

マッチング結果 ポイント残高: ∞ pt

AIがご回答内容を分析し、最適な講師をランキングしました。

▼ 研修形式 ▼ 予算 (研修費目安) ▼ 対応エリア ▼ 対象職種 ▼ 対象階層 ▼ 対象年齢 ▼ 事前調査 ▼ 効果測定 ▼ 研修後フォロー ▼ 研修日数 ▼ 受講人数 ▼ 場所

おすすめ講師ランキング 再度AIマッチング  
15名の講師が見つかりました

順位	研修講師	研修タイトル
1	小栗 裕子	人生100年時代を自分らしく生きていくための キャリア&マネー&ライフプラン研修 キャリアデザイン研修 若手社員編 キャリアデザイン研修 中堅社員編 セカンドキャリア支援研修 ミドル・シニア層活躍研修 金融リテラシー研修
2	大神田 浩司	行動経済学に学ぶ 接客しない接客とは 転ばぬ先の杖」早期経営改善計画で予防経営 ～企業の定期健診はお済みですか？ ビザ更新準備はお済ですか？～知らなかったでは済まされない外国人経営者が準備すべき3つの事 経営という名を自由に。～中小企業診断士ってなに？～ 軽貨物の学校～宅配業は接客業～ 完全独学。軽貨物宅配をやりながら中小企業診断士を取れたワケは？
3	澤木 千鶴	パワハラ・セクハラ・マタハラ・バタハラ・ケアハラ・カスハラ研修 ハラスメント対策研修
4	柳川 由紀	【全社員】職場の円滑なコミュニケーション術 【全社員】陥りがちな心理バイアスとは 【全社員】生成AI時代のビジネス文筆力～論理的に書き、AIを賢く使う～ 【全社員】茶道に学ぶビジネスセンス研修ー利休の教えから学ぶ判断力、役取り・マインドフルネスー 【新入社員】ビジネスマナー基礎講座(文書、挨拶、電話対応含む) 【新人・若手】社会人基礎力「話す・聴く・書く・読む」徹底トレーニング
5	海野 さつき	ミドルシニアのキャリア&老後資金設計 セカンドキャリアと年金戦略 ビジネス活用のためのAI基礎理解研修 効率的な資料作成のためのCanva講座 キャリアデザイン研修-導入研修

質問への回答が完了すると、AIが条件に合った講師をランキング形式で表示します。

画面右上にはポイント残高が表示されており1回のマッチングにつき1ポイントが消費されます。ポイントが残っていれば、何度でもマッチングを行うことができます。

また、研修費の支払いに応じてポイントが追加される仕組みとなっています。

※ポイントの詳細は「利用規約」をご確認ください。

# マッチングのための質問

## マッチング画面② 条件の絞り込みと再マッチングについて

マッチング結果 ポイント残高: ∞ pt

AIがご回答内容を分析し、最適な講師をランキングしました。

▼ 研修形式 ▼ 予算 (研修費目安) ▼ 対応エリア ▼ 対象職種 ▼ 対象職種 ▼ 対象年齢 ▼ 事前調査 ▼ 効果測定 ▼ 研修後フォロー ▼ 研修日数 ▼ 受講人数 ▼ 場所

おすすめ講師ランキング 再度AIマッチング  
15名の講師が見つかりました

順位	研修講師	研修タイトル
1	小栗 裕子	人生100年時代を自分らしく生きていくための キャリア&マネー&ライフプラン研修 キャリアデザイン研修 若手社員編 キャリアデザイン研修 中堅社員編 セカンドキャリア支援研修 ミドル・シニア層活躍研修 金融リテラシー研修
2	大神田 浩司	行動経済学に学ぶ 接客しない接客とは 転ばぬ先の杖 早期経営改善計画で予防経営 ～企業の定期健診はお済みですか？ ビザ更新準備はお済ですか？～知らなかったでは済まされない外国人経営者が準備すべき3つの事 経営という曲を名曲に。～中小企業診断士ってなに？～ 軽貨物の学校～宅配業は接客業～ 完全独学。軽貨物宅配をやりながら中小企業診断士を取れたワケは？
3	澤木 千鶴	パワハラ・セクハラ・マタハラ・バタハラ・ケアハラ・カスハラ研修 ハラスメント対策研修
4	柳川 由紀	【全社員】職場の円滑なコミュニケーション術 【全社員】陥りがちな心理バイアスとは 【全社員】生成AI時代のビジネス文筆力～論理的に書き、AIを賢く使う～ 【全社員】茶道に学ぶビジネスセンス研修 利休の教えから学ぶ判断力・段取り・マインドフルネスー 【新入社員】ビジネスマナー基礎講座（文書、挨拶、電話対応含む） 【新人・若手】社会人基礎力「話す・聴く・書く・読む」徹底トレーニング
5	海野 さつき	ミドルシニアのキャリア&老後資金設計 セカンドキャリアと年金戦略 ビジネス活用のためのAI基礎理解研修 効率的な資料作成のためのCanva講座 キャリアデザイン研修-導入研修

条件を追加・変更することで、マッチング結果をさらに絞り込むことができます。各項目から条件を選択し、「再度AIマッチング」をクリックすると、条件に合った講師が再表示されます。

この操作を繰り返すことで、より最適な講師を見つけることができます。なお、再マッチングはポイント消費の対象外です。



条件を細かく設定するほど、より精度の高いマッチングが可能になります。

# 講師紹介のページ

## 研修講師を「自ら選べる仕組み」と「充実した講師情報」

### 講師指標（準備中）

閲覧件数 準備中  
マッチング率 準備中  
満足度指数 準備中

### 研修費の目安（1日あたり）

- 5万円
- 5-10万円
- 10-30万円
- 30-50万円
- 50-100万円
- 100万円以上
- 応相談

提案依頼

### 講師：松本 保美

人材アセスメントのプロとして、社員のポテンシャルを引き出します。

#### 基本情報

所属会社 株式会社M&Tラーニング、ジョブエール  
所属会社の住所 静岡市葵区伝馬町10-9  
所属会社の電話番号 08069507367  
所属会社のアドレス [info@mtlearning.co.jp](mailto:info@mtlearning.co.jp)  
所属会社での役職 代表  
ホームページ <https://www.jobyell.net/>  
<https://mtlearning.co.jp/> 【雑誌掲載】週刊エコノミスト REC AWARD2026 「2026年度を牽引する経営者」: [https://www.weekly-economist.com/recaward2025/makoto\\_ono/](https://www.weekly-economist.com/recaward2025/makoto_ono/)  
【メディア出演】「私のカクゴ」: <https://www.kakugo.tv/> 【所属団体】静岡商工会議所、静岡県中小企業家同友会

保有資格

(なし)

保有資格（その他・任意）

DISCインストラクター  
Profileアセッサー  
CheckPoint360\*

#### 写真



#### 趣味・特技

- 【趣味】
- ・日本のお城巡り：日本名城100のうち60城を制覇しました。
  - ・旅行：MSCベリッシマのクルーズツアーと年1回の海外旅行が楽しみです。
  - ・テニス：週2回スクールに通っています。でも、まだ初級クラス...
  - ・パーカッション：ボンゴ、カホン、コンガ/年1回コンサートをしています。最近、児童クラブで出張演奏も始めました)
  - ・歌：月2回ヤマハ青春ポップスに通って、懐メロを混声合唱で歌っています。
  - ・孫の相手：6歳と1歳の孫娘とのお出かけが何よりの息抜きです。、連絡(新聞を読むの)がとにかく速い)
- 【特技】
- ・新聞、論文、レポートの速読：一気に読んでもほぼ内容が頭に入ります
  - ・減多に緊張しない：緊張するのは、妻にお金を借りる時だけ?
  - ・動物や花と話ができる：本当です!!

### ■ 講師指標とは

本サイトにおける講師の実績を示す指標です。

閲覧件数・マッチング率・満足度指数から、活躍状況をご確認いただけます。

### ■ 研修費の目安（1日あたり）

表示されている金額はあくまで目安です。

実際の研修費は、講師と直接ご相談のうえ決定してください。

### ■ 基本情報について

講師の所属情報や連絡先、ホームページ、SNSなどの情報を掲載しています。

また、メディア出演や執筆などの実績もご確認いただけます。

「趣味・特技」からは、講師の人柄やタイプをイメージすることができます。

### 講師のスタイル

スタイル①

**主導型** **感化型** **慎重型**

スタイル②

**コンサル型講師**

<スタイル①>

**主導型** 責任感や自信が強く、講師の指導方向や結論に引っ張っていくタイプ

**感化型** 感情表現が豊かで、場の雰囲気明るくしながら進めるタイプ

**慎重型** 理論やデータを重視しながら、分析的、論理的思考で正確に進めるタイプ

**安定型** 穏やかで忍耐強く、安定した環境を整え、共感を求めながら進めるタイプ

<スタイル②>

**セミナー型講師** 素晴らしいインストラクションスキルを持っており、学びや気づきは与えられるが、具体的な課題や解決策には触れない傾向がある。

**感動スター型講師** インストラクションスキルとコンサルティグスキルの両方を兼ね備えている。受講者にやる気を与えて、行動変容を促せる。

**研修型講師** 標準的、定型的なプログラムを持っている。コースの課題や要望に合わせてカスタマイズしてくれる場合もある。内容重視。

**コンサル型講師** 現状把握、課題設定、具体的な解決策の立案、実行支援まで行うコンサルティグの中に研修を組み込み、目標の達成を目指す。

### 対応可能

形式

**オンライン** **対面** **ハイブリッド**

エリア

**聞わない**

業種

**メーカー** **建設、住宅、不動産**

**インフラ、交通** **金融** **商社**

**流通、小売** **サービス**

**IT、ソフトウェア、通信**

**広告、出版、マスコミ** **官公庁、団体**

**その他**

対応可能業種（その他・自由記述）

大学院、大学

### 得意な受講生

苦手なタイプはありません。受講生の中には、反応が薄い、何かと懐疑的である。さらには批判的な方もいます。それでも、研修を進めながら効果的な働きかけを行い、意欲を引き出していくことができます。専門分野はHR領域です。つまり、社員を単なる労働力ではなく、企業の成長を支える「人的資源」としてとらえ、その価値を最大化するための人に関わる活動全般のことで、具体的には、採用活動、配属・異動・要員管理、人材育成・能力開発、評価・報酬、労務管理・福利厚生、組織開発・エンゲージメントなどを指します。そのため、階層は新入社員から、若手・中堅社員、管理職、経営層と幅広く対応することができます。

### 対応可能ジャンル

**コンサル型研修 / 人材戦略(確保と育成)** **テーマ別研修 / ロジカルシンキング研修** **テーマ別研修 / 評価者研修**

### 主な研修タイトル

**成果支援型人事制度(タレントマネジメント含む)の導入** **ビジネスフレームワーク活用研修** **ロジカルコミュニケーション研修 実践編** **ロジカルライティング**

**効果的な目標設定研修** **部下のやる気を引き出す面談研修(1on1ミーティング含む)** **成長を後押しするフィードバック研修** **事実と根拠に裏付けられた考課者研修**

**求める人材像と会社の強みを明確にした採用活動** **採用、育成、配属、昇進などの人事戦略に活用できる「人材アセスメント」**

**社員の関係性の質向上と生産性の高い組織を作るための「コンピテンシーコンサルティング」**

**会社経営を通じて「良い会社」を作り、働き方改革の本質を学ぶ「働き方改革ゲーム」**

**業務効率化や生産性向上を目指し、時間の創出方法と使い方を学ぶ「タイムマネジメント研修」** **チームビルディングを形成する「アウトドア研修」**

## ■講師のスタイル

講師の指導スタイルや特徴を示しています。

それぞれのスタイルの説明を参考に、目的や課題に合った講師を選定する際の判断材料としてご活用ください。

## ■対応可能

対応可能な形式・エリア・業種を掲載しています。実施条件に合う講師かどうかをご確認いただけます。

## ■得意な受講生

講師が最も力を発揮できる受講生のタイプを示しています。対象者との相性を確認することで、より効果的な研修の実施につながります。

## ■対応可能ジャンル

対応可能な研修分野やカテゴリーを示しています。実施したい研修内容に適しているかをご確認ください。

## ■主な研修タイトル

講師が提供する研修のタイトル一覧です。内容やテーマをイメージする際の参考としてご活用ください。

## Q. 主な実績は？

【研修/人材アセスメント】

NTTグループ(NTTドコモ、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ)、三菱重工、NEC、JAXA、京王百貨店、農田通商、第一実業、近鉄物流、JAXA 他

【コンサルティング/採用支援】

タレントマネジメントと併せて、成長支援型人事制度の導入を行う。

建設、電気設備、製造、小売業など、主に坂本光司法政大学院元教授が会長を務める「人を大切に  
する経営学会」の全国の中小中堅企業

【講義・講演】

浜松医科大学医学部医学科・看護科1年生の講義として、「論理的思考(基礎)」

名城大学就職担当職員に対して、「タイプ別就活生の相談の受け方と指導の仕方」

首都圏、静岡県内の大学において、面接対策、エントリーシート対策セミナー

静岡新聞社主催「親の就活講座」「ブラック企業の見分け方」など300回を超える。

### ① 成長支援型人事制度

私の主なクライアントは、社員数100名から300名程度の中堅企業です。100名を超えると、社長はすべての社員をひとり人掌握することは困難です。と言っても、人事制度は人を一元的に管理することではありません。社員の成長を支援して、会社業績の発展に繋がる仕組みになります。金沢市内にある某建設会社は、社員100名超、売上高100億円超。その社長からの要望は、「社員の成長を見える化したい」「成長が業績に連動する制度を作りたい」でした。まさに典型的なお客様。部門長とのヒアリングを通じて、組織の役割、あるべき姿、メンバーに求められる能力や経験などを棚卸しして、キャリアマップを作成していきました。それらをタレントマネジメントシステムに落とし込み、成長の可視化を実現しました。また、紙ベースのOJT計画をこのシステムに移行して、上司と部下の意識の共有化を図りました。成長の軌跡をポイント化して、評価項目に組み入れ、処遇に反映されることで、主体的な取り組みを促しました。

### ② 人材アセスメント

大企業の多くが部長、課長候補者を選考する際、人材アセスメントを導入しています。アセスメントとは、社員のスキル、能力、性格、行動特性などを客観的に評価する手法で、外部の専門家(これをアセッサと呼びます)にインバケット、グループ討議、面談、方針立案演習などを通じて、受講者の行動特性、思考性、対人関係性などを観察、評価します。私はアセッサの一人として、この演習を運営し、本人と人事部にフィードバックしています。

(AI下書きなし)

## Q. アピールポイントは？

研修では、ロールプレイング、シミュレーションワーク、ペアワーク・グループワーク、プレゼンテーションなどを多く用いることで、受講者が自ら考え、発言して、行動するように仕向けます。そして、受講者の主体性と当事者意識を醸し出し、「わかった」状態から「実践できる」「応用できる」状態へとスキルを高めています。

また、これまで、企業人事部での面接官や社員面談、就活塾での学生指導やハローワークでの就職相談、あるいは、人材アセスメントの専門家として、何千何人の方々と接してきましたので、ひとり一人の強みや可能性を見出し出していきます。時に経営者であっても、付度せず厳しい指摘を申し上げることもあります。抽象的な提案でなく、5W2Hにもとづく具体的で実践可能なアドバイスをを行うことが研修講師、コンサルタントとしての役割だと思っています。

## 教材 (PDF)

- [/app/uploads/instructors/3/materials\\_20260320\\_025220\\_17f9016663c4.pdf](/app/uploads/instructors/3/materials_20260320_025220_17f9016663c4.pdf)
- [/app/uploads/instructors/3/materials\\_20260320\\_030434\\_82538936ac1f.pdf](/app/uploads/instructors/3/materials_20260320_030434_82538936ac1f.pdf)

## ■ 主な実績

これまでに実施してきた研修や支援内容を掲載しています。  
具体的な事例やエピソードを通じて、研修内容のイメージを深めていただけます。

## ■ アピールポイント

対応可能な研修分野やカテゴリーを示しています。  
実施したい研修内容に適しているかをご確認ください。

## ■ 教材 (PDF)

研修で使用するテキストやワークシート等の資料をご覧いただけます。  
内容や進行イメージの確認にご活用ください。

## 経歴

1963年 岐阜県生まれ  
慶應義塾大学経済学部卒業、社会構想大学院大学実務家教員養成課程修了  
1987年 株式会社十六銀行  
1988年 株式会社 人事部、関連事業部  
200余社の給与グループ会社の事業計画立案、経営管理  
1991年 給与商事株式会社に転籍  
社長室で、新規事業の企画立案並びに提携に携わる  
1997年 リゾートトラスト株式会社  
上場準備委員就業規則、給与規程、職務権限規程などの改定 従業員面談による  
ホテル現場部門の職場環境改善活動  
1999年 株式会社バンダイ(人材開発課マネージャー)  
早期優遇退職、子・関連会社への出向・転籍、アウトブレースメントなどの推進  
2001年 株式会社アルバイタイムス(人事部長)  
コンピテンシー評価制度、ポイント型業績連動給与、確定拠出年金制度、カフェテリア  
プラン制度などの導入  
2005年 人事・採用コンサルタント、人材アセスメント、研修講師として独立  
2010年 株式会社ジョブエール設立(代表取締役)  
就活塾経営、就職セミナーや企業ガイダンスでの講演、キャリアカウンセリング、  
オンラインでの親向け就活講座(N-Academy)  
2025年 株式会社M&Tラーニング設立(代表取締役)  
研修講師と法人ユーザーを繋ぐマッチングサイトの開発と運営

## 研修/講演の様子



## 受講者アンケートの結果

準備中

## 経歴

講師のこれまでの職歴や実務経験を掲載しています。  
登壇経験に加え、企業での指導経験や専門分野での実績など、講師の背景をご確認いただけます。

## 研修/講演の様子

実際の研修や講演の様子をご覧いただけます。  
研修の雰囲気や進め方のイメージとしてご活用ください。

## 受講者アンケートの結果

研修後のアンケートコメントの一部をご紹介します。  
受講者の声から、講師の特徴や満足度をご確認いただけます。

# 案件管理画面

## 取引状況の確認とポイント管理について



ユーザのダッシュボード

1 ポイント残高: 3 pt

取引基本契約書の提出が必要です  
発注を行う前に、署名・捺印済みの取引基本契約書をアップロードしてください。  
取引基本契約書をダウンロード 利用規約をダウンロード

取引基本契約書を受領済みです。発注が可能です。

11件  
「発注拒否」の案件があります。別の講師へ提案依頼をご検討ください。

No.	研修講師	研修タイトル	研修費 (円/税抜き)	研修会社	取引状況	日付
00031	吉田 勇翔	MySQL導入・運用管理基礎研修【インストールから初期設定まで】	¥500,000	テスト	受注確定	4/13
発注する 完了 取り消し トークルームを開く						
講師が受注を確定しました。研修の日程・詳細を講師とご確認ください。						
00030	吉田 勇翔	MySQL導入・運用管理基礎研修【インストールから初期設定まで】	¥2	テスト	完了	4/9
発注する ✓完了済み 取り消し トークルームを開く						
00029	吉田 勇翔	MySQL導入・運用管理基礎研修【インストールから初期設定まで】	¥500,000	テスト	完了	4/8
発注する ✓完了済み 取り消し トークルームを開く						

案件管理画面では、これまでの取引状況を一覧で確認することができます。  
取引は、提案依頼を行った日付順に表示され、各案件の進行状況を把握することが可能です。

また、画面右上には①「ポイント残高」が表示されており、現在利用可能なマッチングポイントを確認することができます。

マッチングポイントは、サイト登録時に10回分付与され、マッチングの実行ごとに消費されます。  
さらに、講師へ研修費をお支払いいただくことで、金額に応じたポイントが追加されます。

なお、ポイントは案件ごとではなく、お客様単位で管理されます。  
ポイント残高が「0」の場合はマッチングを行うことができませんので、ご注意ください。

 **POINT!** ポイントの詳細は利用規約をご確認ください。

# 個別契約書

## 研修実施時に必要となる個別契約書の締結について

個別契約書

登録ユーザー（以下「甲」という）と研修講師、または研修講師が所属している企業（以下「乙」という）との間で、研修の実施に当たり、次の通り個別契約を締結します。

第1条（業務内容）  
乙は、甲が主催する研修「○○研修」において、下記を研修講師とします。  
○○○○○○

第2条（実施日時・場所）  
実施日時：令和○年○月○日 ○時○分～○時○分  
場 所：○○○○○○

第3条（報酬・支払方法）  
報 酬：○○○円（消費税別）  
支払方法：講義終了後○日以内に乙の指定口座に振込む方法により支払います。なお、振込手数料は乙の負担とします。  
交 通 費：交通費、資料等の実費は、甲の負担とし、支払方法と同様とします。

第4条（秘密保持）  
甲は、本業務に関して知り得た乙の個人情報、資料情報等を第三者に漏洩しません。

第5条（著作権）  
乙が作成した資料等の著作権は乙に帰属します。

第6条（契約解除）  
甲及び乙は、相手が本契約に違反した場合、本契約を解除できます。

以上、本契約の証として、本書2通を作成し、甲乙各自記名捺印のうえ、各1通を保有します。

年 月 日  
甲 ○○○○○○

乙 ○○○○○○  
研修会社  
研修講師

研修実施にあたっては、講師または講師の所属会社と個別契約を締結していただきます。

契約には、日程・報酬・支払方法・費用負担などの重要事項を明確に記載する必要があります。

必要事項が不足している場合、研修を実施できない場合がありますのでご注意ください。  
所定の契約書がない場合は、本ページの様式をご利用ください。

 ※トラブル防止のため、契約内容は必ず事前にご確認ください。