

建築建材でも土木建材でも

One Stop

コムテックスのすべてがわかる
人材採用 Q&A 集

kontex

Rolled Steel Products
Architecture
Civil Works
Landscape Gardening
Office Furnitures & OA Machines

令和 05 年 2023 年 6 月 21 日

Q1 何を販売している会社ですか？

A1 鋼材及び建築工事や土木工事に使用する建材（建設資材）の販売をしています。また、建築・土木の専門工事を行っています。

1. 一般鋼材：ビル建設用のH形鋼、異形棒鋼、鋼板等
2. 建築・土木建材：屋根・外壁材、建築金物（釘、カラーコイル等）、ガードレール、大型道路案内標識、橋梁、フェンス、エクステリア等
3. 専門工事：屋根・外壁工事、金属建具（サッシ）工事、鉄筋工事、鉄骨工事、フェンス工事、防護柵（ガードレール等）工事、落石防止柵・落石防護網工事、大型道路案内標識工事、杭工事、地盤改良工事等

Q2 営業職の業務内容を具体的に説明して下さい。

A2 営業に関わる業務は、すべて営業職が権限と責任を任されています。例えば、専門工事の業務フローは下記の通りです。

1. マーケティング、製品PR
2. 販売先より引き合い入手
3. 販売先の信用調査
4. メーカー、外注先より見積りを取得して原価を計算し、見積書を作成
5. 販売先と交渉し、契約を締結
6. 材料、外注工事会社の手配
7. 販売先、外注先との工事打合せ
8. 現場での品質、工程、安全の管理、及び原価管理
9. 最終引き渡し検査
10. 売上げの計上
11. 販売先へ請求書提出
12. 代金回収

ただ「売り子」として販売するだけではなく、上記の通り、製品・工事技術、交渉技術、債権管理能力、法務能力を問われるので、一人前になるには相当の努力・研鑽が要求されます。

Q3 現場作業がありますか？

A3 「営業職」を募集しています。営業職が現場で作業することは基本的に「禁止」です。営業職がひとつの現場で作業しては、生産性が低下します。「作業員」として雇用しているのではなく、多くの客先、多くの現場を管理してもらうために「営業職」として雇用しています。中には、「現場作業の手伝い」＝「働いている」と「錯覚」に陥る社員も稀にいますが、会社としては、そういった行為は全く評価しません。あくまでも「営業職」は営業と施工管理（品質、工程、安全、コストの管理）が業務範囲です。施工・輸送・商品管理は、それぞれ専門の社員、または外注の作業員が担当します。

Q4 平均年齢はどのくらいですか？

A4 社員の平均年齢は48才です。

注：役員、契約社員、嘱託を除く2023年2月1日現在の数字。

Q5 資料には「一律手当含む」とありますが、実際の月例給はどのようになりますか？

A5 基準内給与は、基準給＋役職手当で構成されます。基準給は、全社員に必ず支給される給与項目です。退職金は、この内、基本給に規定の係数を乗じて算出した額に、役職在任期間に応じた金額が加算されます。

この他、実際には「業務手当」、「家族手当」、「住宅手当」、「残業手当」、「通勤手当」等が、要件を満たす社員には支給されます。

また、建築・土木等の技術資格取得のための講習費用、教材費、受験費用等は会社が負担しますが、この技術資格を取得すれば、「技術資格手当」が支給されます。

なお、「業務手当」は営業社員には一律支給されるので、「基準内給与」に「業務手当」を加えた営業職（総合職）初任給（2024年4月1日時点）を表示しております。

	大卒	短大・専門学校卒	高卒
基準内給与	192,461	187,723	182,985
業務手当	28,634	27,927	27,219
合計	221,095	215,650	210,204

給与構成				摘要	
月給	基準内給与	基準給	基本給	基礎給	
				年齢給	
				勤続給	現業職のみ
			職能給		
	諸手当	役職手当		一般役職手当	
				管理職手当	
		役務手当		技術資格手当	
				競業避止手当	
				業務手当	
		福利手当		住宅手当	
				利子補給	
				家族手当	
		通勤手当			

Q6 給与体系を教えてください。

A6 当社の体系は、A5の図で示した通り、「給位」と「職位」から構成されます。給位は、社員の能力を資格で表します。職位は、社員の現在の役職を表します。

営業職の給位は、総合職Ⅰ級、総合職Ⅱ級、管理職Ⅰ級、管理職Ⅱ級があり、各給位の中は号俸に別れています。大学卒で入社した場合、全員が「総合職Ⅰ級 44号俸」を委嘱されます。また、職位には主任、係長、課長、部長等があり、課長代理からは管理職となります。

当社の「標準年齢」は、4月1日時点での満年齢を採用しております。新入社員については、標準年齢27才くらいまでは、あまり昇級・昇進で差がつけませんが、係長に就任する頃から、各人の努力度・業績等により昇級・昇進に差がつくことがあります。

Q7 役員昇任の最低年齢は何歳ですか？

A7 就業規則に取締役の最低年齢の規定はありません。
参考までに、現在の役員の年齢構成は下記の通りです（2023年6月21日現在）。

代表取締役（同族）	70才	非常勤代表取締役（同族）	65才
専務取締役	67才	取締役建築建材部長	64才
取締役営業支援部長	62才	非常勤監査役（同族）	73才
非常勤取締役（同族）	44才		

Q8 福利厚生について教えてください。

A8 健康保険、雇用保険、厚生年金保険、労働災害保険、中小企業退職金共済等の諸保険制度は全て完備。また、社員親睦会主催の社員旅行、新年会等の社内イベントの他、高崎卸商社街協同組合で様々な福利厚生活動を行っており、ハイキング、ビアパーティ、コンサート等のイベント参加、費用は全額を当社が負担しています。
※2020年1月以降コロナ禍の中、活動を一部自粛しています。

Q9 採用実績校について教えてください。

A9 現在、在籍している役員、管理職・総合職社員の出身校は次の通りです。
足利大（工）、石巻専修大（経）、浦和大（総合福祉）、関東学院大（工）、関東学園大（経）、群大（工）、産能大（経）、実践女短大（ビ英）、高崎商大短期（現ビ）、千葉商科大（商経）、東京経済大（経営）、東京情報大、東京大（経）、日大（理工）、前橋工大（建設・土木）、立正大（法・経営）、早大（商）、中央情報経理、伊勢崎工高、桐生第一高、高崎工高、榛名高 他（順不同）

Q10 資格取得支援制度について、具体的に説明して下さい。

A10 当社で必要とされる技術資格は、下記の通りです。
1級・2級建築施工管理技士
1級・2級土木施工管理技士
一級・二級建築士
技術士
上記資格を取得するための費用は会社が負担します。また、取得した場合、本人には技術資格手当が支給されます。
一見難しそうに見えますが、きちんと計画を立てて受験すれば、ほとんどの社員が合格しております。また、建築・土木・造園・電気工事施工管理技士及び建築士は延べ23名おりますが、その内、専門の学科を卒業しているものは5名で、他は全員文科系学科の卒業です。

Q11 教育制度について教えてください。

A11 弊社は、問屋街訓練会の新人社員・中堅社員・幹部社員各研修制度、建築・土木技術資格取得奨励制度、パソコン等実務研修制度等を行っております。
特に、新卒社員の場合は、先輩トレーナーと同行し、仕事をしながらの教育となります。教育の期間は、座学を交えて半年、その後個人差がありますがOJT教育を1年ほど行います。

Q12 環境問題について、取り組んでいることがあれば教えてください。

A12 「SDGs」なるキーワードが「流行」となっている昨今ですが、弊社はそれに係わらず、従来から企業の社会的責任を果たす為に、当たり前的事として環境負荷軽減に努力しております。

具体的には、弊社の排出する廃棄物の削減と、環境負荷を軽減する商品の販売、という2つの側面から、環境問題に取り組んでおります。

1. 廃棄物の削減と環境負荷の軽減

3R+1R (Reuse, Reduce, Recycle + Refuse) を基本方針として、弊社より排出する産業廃棄物・ゴミの量を抑制しております。

また、ハイブリッド車、節電型空調機、節水型便器の採用等、あらゆる局面で環境負荷軽減に努力しております。

2. 環境商品の販売

リサイクル製品「ウッディペット」等のエコ商品を販売しております。また、群馬県産の間伐材を利用した自社製品を販売しており、林業振興を支援しております。

Q13 仕事以外で、御社の行事などをお聞きしてみたいです。

A13 社員親睦旅行、忘年会、新年会、ゴルフ・コンペ等の行事があります。

Q14 育児休暇・介護休暇や産前産後休暇はありますか？

A14 育児休業・介護休業・産前産後休暇の制度があります。これは、法令で定められているので、どこの会社も整備していなければならない制度です。

但し、現在までに、産前産後休暇の取得事例はありますが、育児休業・介護休業の取得事例はありません。企業側の負担が大きく、実際には難しい問題があります。

Q15 職種の社内異動の頻度は？

A15 ローテーションの規定はありません。本人の希望、本人の適正、及び会社の人事戦略で異動は決定されます。多くの営業社員の場合は、同一部内でキャリア・アップしていきます。

Q16 コムテックスの強みは何ですか？

A16 「歴史」・「財務体質」・「コンピューティング」・「オンリーワン商品」です。

1. 歴史：創業1818年より、金属商社として一貫して地域に貢献してきました。地元におけるプレゼンスと言っても良いでしょう。
2. 財務体質：質実剛健を旨とし、バブル景気の最中でも、費用効果を見据えた投資・出費に徹しました。
3. コンピューティング：汎用コンピュータは既に、第六世代目に入っています。また、パソコン環境も十分整っています。
4. オンリーワン商品：メーカーとの協力関係を基に、地道なPR営業により、地元では当社しか取り扱えない商品も多くあります。

Q17 営業社員に月々のノルマは課せられますか？

A17 業種の如何を問わず、時代を問わず、洋の東西を問わず、おおよそ如何なるビジネスにおいても目標管理は不可欠です。目標を設定し、実践し、結果を検証し、プロセスを改善するのは、これは製造業に限ったことではありません。自動車ディーラーや一部金融業のような「ノルマ」とは性格が異なりますが、数値目標を立ててそれを達成すべく努力する「目標管理」は実施します。この成果は、当然ながら業績評価の重要項目ではありますが、それが全てではなく、ましてや歩合給制度等はありません。

Q18 代金回収まで一貫して責任を持つ業務システムですが、入社後どれくらいの期間で、ひとりで任されるのでしょうか？

A18 個人差はありますが、最低1年くらいは、先輩営業社員（指導員）の管理下で仕事を覚えて戴くのが通例です。尚、実質的に「独り立ち」するには、やはり2～3年は必要かと判断します。

Q19 資格の有無が採用基準になりますか？

A19 新卒の場合、当社が必要とする資格を持っている学生は皆無で、あまり採用の重要な基準とはなりません。むしろ入社してからの努力と資格取得が業績評価の重要ポイントとなります。

Q20 採用者の定着率を教えてください。

A20 採用者の定着状況は次のとおりです。 (2023年6月21日現在)

		2023年 R5年度	2022年 R4年度	2021年 R3年度	2020年 R2年度
新卒者	採用人数	0	0	0	0
	内在籍人数	—	—	—	—
35歳未満 の採用	採用人数	1	0	1	3(2)
	内在籍人数	1	—	1	0
35歳以上 の採用	採用人数	7(2)	4(3)	3(3)	2(2)
	内在籍人数	6(2)	2(2)	3(3)	0

※()内は総合職の人数。

※35歳未満の採用には、新卒者は含まれていません。

●2020年1月以降はコロナ禍の中、新卒採用を控えていました。

以上