

運営管理 まとめ

美容業の経営環境

[少子高齢化と美容業]

- ◇総人口の推移
 - ・人口は減少の局面にある
 - ・少子高齢化により生産人口減少進む

◇人口減少と構造変化が美容業に及ぼす影響と対策

- 変化
 - ・少子高齢化・人口減少＝顧客の減少
 - 働き社会を支えてくれる生産人口も高齢化する
 - 顧客の高齢化し望むことも変わってくる
- 国際化
 - ・「ひと」「もの」「かね」が国境を越え移動する
(人口の多い海外への進出、外国人対応を増やすことが求められる)
- 格差の拡大
 - ・所得格差、地域格差などで、従業員の確保や教育、店の立地など経営に影響

- 競争
 - ・顧客にとっては良いサービスが生み出される点で歓迎されるが、経営が不安定になり対応すべき変化が複雑になる

[美容業の動向]

- ◇美容所及び従業員の動向と課題
 - ・閉店の理由は高齢化・後継者がいない
 - ・人々の生活に密着しており、人口変化や高齢化などの影響を受けている
 - ・技能を有する美容師は個人経営が中心であった
 - ・生活に必要なサービスを提供するもので、これからも失うわれることは

資金管理

[経理]

- ◇収支と損益
 - 収支
 - ・経営をしていて入ってきたお金を**収入**、出ていったお金を**支出**、両者のお金の動きを**収支**
 - 損益
 - ・儲かった(得した)、損したとは、損益(利益と損失)のことを指す
 - 一定期間の(月、年など)の売上と経費の差から計算される会計上の概念

[税金]

- 会計の活用
 - ・事業に関わる資金の流れを記録し、分析することで、経営に必要な情報を得るために行う
 - 記録方法：『複式簿記』＝所得税や法人税の算定に使われる
- 貸借対照表
 - ・その一時点における事業の状態を把握するために使用される(資産・借金の状況が把握できる)
- 損益計算書
 - ・一定の期間(月・年)における利益や費用がどのような状況になっているか把握できる

- 税金を支払うことは憲法30条で定められた国民の義務
- 申告納税制度
 - ・会社(法人)・個人も自ら税務申告書を作成し納税する
- 税に関する罰則
 - ・申告納税しなければならないものが申告や納税の義務を怠った場合、**罰則として追加税**が課せられる「**延滞税・過少申告税・不納付加算税・無申告税・重加算税**」など
- 青色申告制度
 - ・青色申告を選択すると、条件を満たすと(毎年55万円の)特別控除を受けられる
 - 赤字を繰り越し翌年以降、個人で3年、法人で10年間の所得と相殺できる恩典がある

	利益が出ている時に支払う税金	一旦預かる税金	持っているだけで課せられる税金
所得税・法人税	○		
住民税	個人の所得にかかる		
事業税	○		
源泉所得税	給与から差し引かれる		
消費税		○	
固定資産税			○
償却資産税			○

社会保険

[公的年金]

○国民皆年金制度

- ・1961年施行され20歳以上60歳未満のすべての国民が公的年金の対象となった

※国民年金(基礎年金)

- ・すべての国民に基礎年金を支給する制度

○被保険者

・**第1号被保険者** 日本国内居住の20歳以上60歳未満のもので、第2号・第3号被保険者のいずれにも該当しないもの。
自営業者・農業者とその家族、学生、無職の人など

・**第2号被保険者** 厚生年金保険の適用事業所に勤務するもの 会社員、公務員など

・**第3号被保険者** 第2号被保険者が扶養する配偶者で20歳以上60歳未満のもの

○給付

・老齢基礎年金：65歳に達したとき支給

・障害基礎年金：一定程度の障害の状態にあるとき支給、級ごとに定額で決まっている

・遺族基礎年金：被保険者や老齢基礎年金の受給権者が死亡したとき、そのものが生計を維持していた子のある配偶者又は子に支給

○保険料

第1号被保険者の保険料は、所得にかかわらず一定である 第2、第3被保険者の保険料の負担はない

※厚生年金

共済年金

- ・(会社員・公務員が加入)

○被保険者

・適用事業所に使用される70歳未満のものは適用除外の者を除き被保険者となる

○給付

・老齢厚生年金：65歳に達したとき支給

・障害厚生年金・障害手当：一定程度の障害の状態にあるとき支給、級ごとに定額で決まっている

・遺族厚生年金：被保険者や老齢厚生年金の受給権者が死亡したとき、そのものが生計を維持していた子のある配偶者又は子に支給

○保険料

・標準報酬月額・標準賞与額に保険料率を乗じて決定される

[医療保険]

○国民皆保険制度

・1961年4月から市区町村に国民健康保険事業の実施が義務付けられた、自営業者・農林業者・無業者等が強制加入となった

※健康保険

○制度

・労働者やその被扶養者の業務外の傷病、死亡、出産に関する給付を行う制度

○保険者

・全国健康保険協会・健康保険組合

○被保険者

・適用事業所の使用される75歳未満のものは適用除外の者を除き被保険者となる

・一定の扶養家族の業務外の傷病についても給付を行う

○給付

・**療養の給付**：業務以外の病気、怪我は一部負担金（3割）で治療を受けることができる
（70歳以上、小学校入学前の被扶養者は除く）

- ・ **高額療養費**：同月の医療費の自己負担額が高額の場合一定の金額を超えた分が後で払い戻される
- ・ **傷病手当**：業務外の傷病により仕事を休み給与を受けられない時の生活保障
- ・ **出産育児一時金**：出産した場合、一児につき42万円が支給される
- ・ **出産手当**：出産のため仕事を休み給与の支払いを受けられなかった場合仕事を休んだ期間について支給される
- ・ **埋葬料、埋葬費**：業務外の事由により死亡した場合、死亡したものにより生計を維持され、埋葬を行うものに5万円が支給される

被扶養者が亡くなった場合、被保険者に5万円が支給される

○保険料

- ・ 標準報酬月額・標準賞与額に保険料を乗じて決定される

制度	年齢	負担割合
健康保険（協会けんぽ・健康保険組合）各共済組合の短期給付	70歳以上	2割
	小学校入学以降70歳未満	3割
	小学校入学前	2割

【介護保険】

○制度の概要

- ・ 介護を必要とする高齢者を国民全体で支えるための仕組みとして実施された制度
- ・ 公費（税金）と、被保険者が納める保険料で半分ずつ賄っている

○被保険者

- ・ 第1号被保険者：市町村の区域内に住所を有する65歳以上のもの
- ・ 第2号被保険者：市町村の区域内に住所を有する40歳以上65歳未満の医療保険加入者

○給付

- ・ 介護給付、予防給付、市町村特別給付の3つ

○保険料

- ・ 第1号被保険者：条例で定めた算定された保険料率から算出された保険料額
- ・ 第2号被保険者：医療保険料の一部として賦課・徴収

【雇用保険】

○制度の概要

- ・ 労働者が失業し、賃金を受けられなくなった場合に一定期間所得保障を行う制度

○被保険者

- ・ 適用事業は原則として、労働者が一人でも雇用されれば該当する

○給付

- ・ 基本手当：被保険者が失業した場合に所定に手続きを行うことにより、失業の認定を受けた日について支給される 自己都合退職の場合は、手続き後、3ヶ月の給付制限期間後に支給が開始される

- ・ 高年齢求職者給付金：65歳以降に離職したものが手続きを行うことにより支給される

- ・ 一般教育訓練給付金：一定の教育訓練を受けた場合受講費用の20%が支給される

- ・ 高年齢雇用継続給付

- ・ 育児休業給付金

- ・ 介護休業給付金

○保険料

- ・ 給与や賞与の金額に保険料率を乗じて算出

【労働災害補償保険】

○制度

- ・本来事業主が行うべき災害補償を、事業主が保険料を負担することで政府が保険給付を行う制度
- ・労働者の業務災害、通勤災害について必要な保険給付を行う

○被保険者

- ・被保険者の概念はない 国籍や身分、年齢などにかかわらず適用労働者となる

○給付

- ・療養（補償）給付：労災指定病院で診察・治療を受ける場合は現物給付
- ・休業（補償）給付：業務や通勤が原因となった傷病による療養のため労働できず、賃金を受けられないとき4日目から支給される所得保障
- ・障害（補償）給付：業務や通勤が原因となった傷病が治ったとき、一定の障害が残った場合に支給される
- ・遺族給付：業務や通勤が原因で死亡した労働者の遺族に対して支給される

○保険料

- ・全額事業主負担で金額は給与・賞与の額に労災保険料率を乗じて算出

【マイナンバー制度】

○マイナンバー

- ・日本に住民票を有するすべてのもの（外国人を含む）が持つ12桁の番号

○使用目的

- ・社会保障、税、災害対策の3分野で複数の機関に存在する個人情報が同一人物の情報であることを確認するため
- ・国民の利便性の向上、行政の効率化

○個人情報の管理

- ・法令で定められた目的以外にマイナンバーを利用することはできない

【労働関係法】

※労働三法

■労働基準法、労働組合法、労働関係調整法（労働者の権利を守る）

◇労働基準法

・労働条件の原則

労働時間、休日、労働災害からの救済、最低賃金、若年労働の制限などが定められ、労働者は安全で健康な就労と生活を送る権利が認められる

・労働時間

1週40時間、1日8時間を超えて労働させることはできない 超えた場合は残業代を支払う

・休憩

労働時間6時間を超える、45分 8時間を超える、1時間の休憩

①労働時間の途中で、②一斉に与え、③自由に利用させることが原則

美容業は交代可

・年次有給休暇

採用日から6ヶ月継続勤務し、全労働日の8割以上勤務したものは10日間の年次有給休暇

・解雇

使用者が従業員を解雇する場合、社会常識から見て納得できる合理的な理由が必要

30日前に予告するか、30日分の平均賃金を支払う

◇労働安全衛生法

・健康管理と仕組み

経営者の義務として、「労働者の健康管理等」を行わなければならない

・一般健康診断

法律で定められた健康診断：雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断

仕事をしている人は労働安全衛生法に基づき、誰でも健康診断を受けなければならない

過酷な労働を禁止する法律などが整備されたこともあり、健康水準は急激に上昇した、逆に過食や運動不足や、その延長としての生活習慣病が注目を浴びようになってきた