

各私立学校関係団体からの意見書

【ヒアリングを実施する団体】

(1)日本私立大学連盟	2 頁
(2)全国専修学校各種学校総連合会	7 頁
(3)日本私立大学協会	9 頁
(4)日本私立医科大学協会	11 頁
(5)日本私立歯科大学協会	23 頁

【ヒアリングを実施しない団体】

(6)日本私立短期大学協会	28 頁
---------------	------

※日本私立中学高等学校連合会、日本私立小学校連合、
全日本私立幼稚園連合会会は意見なし

**「学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準について」
(たたき台) に関する意見**

法人名	一般社団法人日本私立大学連盟
-----	----------------

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

たたき台の内容には概ね賛意を表明するものですが、10~11頁の「II 各論 2. 人件費」について、会員法人から意見が多く寄せられています。どのように読み取ればよいのか、ワーキンググループが何を意図しているのか、これらが必ずしも明瞭に伝わっておらず、「勤務実態基準」（勤務時間データによる実態把握を想定）の実務的困難性、「経済実態をより適切に表す」と説明することの困難性、その経済性（コストベネフィット）の劣位（「労多くして功少なし」）を訴える意見が、共通しています。背景となった具体的な意見については、別紙「人件費の配分について（意見書補足資料）」を参照ください。

人件費の配分に関しては、「従事時間、従事割合、担当講義数等」が按分基準例として挙げられており、「配分基準の選択、測定対象の特定、数量的測定の方法、按分計算法の選択、金額算定、検証可能性の確保」等、新たに採用する方法を会計システムに落とし込む実務負担は大きく、実務を遂行する手間は少なくないため、準備期間や財政支援などの配慮が必要であると考えます。

「学校法人」部門の業務を担当する教職員の人件費に関しては、測定可能な勤務実態による按分が特に困難であるため、現行の基準（「発令基準」）によって配分することが妥当であり、勤務実態による按分は例示であっても適用対象から除くことが望ましいと考えます。

また、「複数セグメントの業務を兼務する教職員の人件費の扱い」に関して、具体例のうち「医学部・歯学部、附属病院の業務を兼務（双方の業務に従事）する場合」は、すでに勤務実態に関するデータ捕捉のシステムが整備されている現状があるのであれば、勤務実態による按分が適用可能な選択肢であることは理解できます。一方で、具体例のうち「大学・短大とその他附属学校を兼務する場合」に関しては、例えばすでに発令基準で把握している兼務先の科目担当手当のみを兼務先セグメントに計上するという対応ならば、新たな測定対象の設定というような実務負担を生じさせずに、セグメントの「経済実態をより適切に表す」ことができると考えます。

したがって、10頁「1. 基本的考え方」として勤務実態のみを例示するのではなく、以下のように整理することを提案します。

【類型と計上基準（案）】

A：発令されているセグメントと業務セグメントが一致している場合

- ・具体例：一般的な教職員
- ・計上基準：発令基準

B：発令されているセグメントと業務セグメントが一致していない（複数セグメントの業務に従事している）場合（以下、発令されているセグメントを「本務セグメント」、その他のセグメントを「兼務セグメント」という。）

B-1：本務セグメントの人件費と兼務セグメントの人件費が区分されている場合

- ・具体例：大学教員の短期大学・附属校の出講（出講手当等）、教職員の役員兼務（役職手当、役員手当等）
- ・計上基準：本俸等を本務セグメントに計上、兼務に伴う諸手当等を兼務セグメントに計上

B-2：本務セグメントの人件費と兼務セグメントの人件費が区分されていない場合

- ・具体例：大学教員の附属病院勤務
- ・計上基準：勤務実態により、本務セグメント／兼務セグメントに人件費を按分計上

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するに当たり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。その他、関連するご意見があれば併せてご記入ください。
新たな配分基準として、勤務実態基準（勤務時間等）を導入する場合、測定対象・測定粒度いかなですが、そのための事前調査、測定計画、測定試行、機関承認、システム化、情報保存（検証可能性の確保）等の準備に、最低2年間（最大4年間）の準備期間が必要ではないかと考えます。
3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日） https://www.mext.go.jp/content/20240130-mxt_sigsanji-000033101.pdf）では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。 賛成の場合はどの程度の期間を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。
賛成です。期間としては3年間（本意見書「2.」の準備期間2年間＋猶予期間1年間）が望ましいと考えます。
4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。
大学・短大とその他附属学校の兼務及び「学校法人」部門の業務を担当する教職員の人件費に関して、その配分基準例が、10頁の「基本的考え方」で「従事時間、従事割合、担当講義数等」が指標として挙げられていますが、特に「従事時間」という粒度の細かい測定は無理との指摘が会員法人から多くありました。「担当講義数」も一見分かり易いようですが、教員は教育のほかに研究・行政・社会貢献等を行っており、その指標は一面的なもので、法人内での理解・承認を得る上で困難があります。 また、勤務実態基準による配分の導入には、財務部門と教学・人事部門とのシステム上の連携が不可欠なことから、決算までの時間管理や会議承認を含めて、スケジュールに不安がある、との意見が多くあります。 以上のように、勤務実態に基づく人件費の按分は困難であるため、本意見書「1.」で整理した「類型と計上基準（案）」の採用を提案します。
5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。
【セグメント情報の意義について】 今回の「セグメント情報」はステークホルダーへの情報提供を目的としたものであり、各法人が経営判断を行う上で参考にすることを目的としたものではないと理解しています。このため、3頁冒頭の「セグメント情報の意義」の「学校法人経営者にとっても、経営判断や資源配分を行うに際して有益な情報」という記述は誤解をもたらす過度な表現であるため、削除するのが適切であると考えます。 また、同様の理由で、表「＜参考＞資金収支内訳表とセグメント情報の整理」の「経営との関連」についても「経営戦略や資源配分に有用」という文言を削除するのが適切だと考えます。 【配分方法の脚注例】 現在、13頁の「配分方法の脚注例」では、例1）〔採用している計上方法〕、例2）〔セグメント区分に含まれる部門〕の2つが例示されていますが、この2つのみを記載すればよいのか、あるいは採用した配分基準を一つ一つ列挙する必要もあるのかわかりにくいとの意見が多くあります。 セグメント情報が計算書類の「注記事項」として位置づけられていること、書類として一覧性を保つ必要があることから、セグメント情報の脚注としては現在の2つの例示以上に粒度の細かい情報（採用した配分基準を一つ一つ列挙する等）は必要ない旨を記載するのが適切であると考えます。

人件費の配分について（意見書補足資料）

一般社団法人日本私立大学連盟

0. 開示目的財務報告と会計基準の在り方

意見書及び本補足資料では、人件費の配分に関して、類型別に発令基準・勤務実態による按分を使い分ける「複数の代替的方法や手続き」の採用を提案しています。

今回の意見書を取りまとめるにあたって聴取した会員法人の意見の中には、内訳表会計（現行）のように統一的基準の設定を望む声もありました。しかしながら、セグメント情報の配分基準は、開示目的財務報告を意図するものです。開示目的財務報告は、（企業会計と同様に）、「複数の代替的方法や手続き」から、より経済実態を適切に表す方法や手続きを選択し、会計士監査によって証明を受け、ステークホルダーに説明責任を果たすというのが、その適当な在り方です。

たたき台の1頁「はじめに」では、「セグメント情報の配分基準は『経済の実態をより適切に表す』べきものであり、一律に定めるのではなく各学校法人の実態実情に応じそれぞれ適切な配分基準を定めてセグメント情報を作成し説明責任を果たすというアプローチを採用すべきである」と述べられています。そのため、セグメント情報の配分基準については、「複数の代替的方法や手続き」が認められています。そのもとで、各セグメントの収入・支出計上の妥当性が会計士監査によって担保されることが、説明責任を果たす前提となります。（この点が、公平性の観点から画一的基準が要求される内訳表会計とは大きく異なっているところです）。それゆえ、統一的基準ではなく「複数の代替的方法や手続き」の提案を取りまとめています。

1. 大学セグメントと附属病院セグメントの切り分け

今次のワーキンググループで医・歯学部（大学セグメント）と附属病院セグメントとの切り分けに腐心され、その中で病院での診療に携わる教員人件費について、大学勤務分と病院勤務分で区分する必要から勤務実態を基準として、勤務時間データや勤務日データ等に基づく按分をもってセグメント間の配分の基本とされることは理解できますし、会員法人からもとくに異論は出ておりません。それが「経済実態をより適切に表す」ことになるかどうかは措いて、すでにデータ捕捉のシステムが整備されている現状があるのなら、勤務実態による按分は適用可能な選択肢の一つであり（実務的困難性および経済性の劣位に係る問題が生じないため）、その場合に限っては11頁「複数セグメントの業務を兼務する教職員の人件費の扱い」の「医学部・歯学部、附属病院の業務を兼務（双方の業務に従事）する場合」の扱いは理解できます。

2. 大学・短大とその他附属学校の兼務

「複数セグメントの業務を兼務する教職員の人件費の扱い」に具体例として挙げられている「大学・短大とその他附属学校を兼務する場合」については、複数のセグメントに教育担当をもつ兼務教員が一定数いる一部の法人から異論が出ております。その教員人件費は、発令によって主たる勤務先の給与に、兼務先の科目担当手当が加わるという内訳が明らかになっています。

兼務先の科目担当手当を兼務先セグメントに計上するという発令基準による対応ならば、新たなパラメータを設定して測定をするというような実務負担を生じさせずに、セグメントの「経済実態をよ

り適切に表す」ことができると考えられます。

10頁の「基本的考え方」に例示される勤務実態による按分が、「発令基準」を代替する一方法として示されるならば理解できます。しかし、①現在行っていない勤務時間捕捉等の新たな測定基準の設定など新たな実務負担が生じ、②内訳表と異なる配分割合による財務表を組み換え作成し、これを根拠資料として保存することの実務負担の増大を考慮すれば、勤務実態のみを「基本的考え方」として例示されるのは、開示目的財務報告の趣旨からして不適切ではないかと強く懸念します。

3. 「学校法人」部門の業務を担当する教職員の人件費の扱い

上記「1.」「2.」に比して、10頁の「学校法人」部門の業務を担当する教職員の人件費の扱いについては、測定可能な勤務実態による按分が一層困難であり、説明責任を果たすセグメント情報に適さないと考えられます。常勤教職員の人件費（役員手当と本俸・諸手当）は勤務実態に応じた変動的部分がほとんどなく、「学校法人」部門か他部門のいずれに帰属するかといった区分も、職務内容（仕事の質）の差異であるからです。

役員報酬規程と教職員給与規程とでは、それぞれ異なる報酬体系になっています。結論を先取りして言えば、「学校法人」部門の教職員人件費は発令基準に拠って配分するものとして、「学校法人」部門の業務を担当する教職員の人件費は勤務実態による配分の適用対象から除く方が好ましいと考えます。

（内訳表上の）「学校法人」部門については、4頁「学校法人」部門の定義のア～ケに該当する業務であり、これに関する収支（雑収入、人件費、管理経費、教育活動外収支、特別収支）から成り立っています。内訳表作成においては、経常費補助金の対象となる教育研究部門収支とは区別して、学校法人業務と直接関わる収支を限定して取り出したものが、「学校法人」部門という計算単位（の仮定）です。それゆえ、「学校法人」部門には、教育活動収入（雑収入を除く）と教員人件費・教育研究経費の計上が原則ありません。内訳表作成には補助金受給という目的及びメリットがあり、それに方向づけられて学校法人会計が発達してきました。

発令基準による「『学校法人』部門の業務を担当する教職員の人件費」には、下表のようなパターンがあり、発令基準に拠って各部門に計上されています。「学校法人」部門の人件費は、「役員報酬」（＝①＋②＋③＋⑤）と「職員人件費」（③＋④）からなっています。

	【「学校法人」部門】		【所属学部・研究科】
	「役員報酬」に計上	「職員人件費」に計上	「教員人件費」に計上
① 経営トップ：常勤役員	役員手当		
② 教員：常勤役員	役員手当		本俸・諸手当
③ 職員：常勤役員	役員手当	本俸・諸手当	
④ 職員：一般職員		本俸・諸手当	
⑤ 学外：非常勤役員	役員手当		

たたき台文書において、「複数セグメントの業務を兼務する教職員」として、ここで検討が求められているのは、②③④ですが、とくに②が「複数セグメントの業務を兼務している」とみなされており、各個人の人件費を、勤務実態（日数・時間）を配分基準として各セグメントに再按分することが、「学

校法人」部門の) 経済実態をより適切に示すと考えられています。

「従事時間、従事割合、担当講義数等」が配分基準として挙げられていますが、「配分基準の選択、測定対象の特定、数量的測定の方法、按分計算法の選択、金額算定、検証可能性の確保」等、新たに採用する方法を会計システムに落とし込む実務負担は小さくないし、説明責任に耐えうる確からしさで実務を遂行する手間は少なくありません。その実行可能性を考慮して、多数の法人は準備期間(試案・システム開発→試行→機関承認→システム稼働)を最低2年間(最大4年間)と見積もっています。

このような手間暇をかけて、「学校法人」部門に計上する人件費の精緻化を目指しても、「学校法人」部門の収支均衡(採算性)を検討するには、「学校法人」部門の戦略遂行によってもたらされた収入増加(例えば入学戦略の遂行による学納金・手数料収入の増大等)も同部門に計上しない限り、「学校法人」部門の経済実態をより適切に表すことになりません。

他方、学校法人部門の経済実態の精緻化を優先して学部・研究科等と人件費の組替え・按分を行うものとする、今度は学部・研究科等の経済実態の表示が適切性を欠くという事態を招きます。②の教員が役員手当を受け取るのは役員在任中だけです。しかし、所属学部・研究科の支出に計上される本俸・諸手当は、役職在任に関わらず継続して支払われ、所属組織の教員人件費の一部を構成しつづけます。そうした条件下で、役職在任中のみ何らかの配分基準により組替えが行われて、一定額が「学校法人」部門に計上されるとすれば、所属学部等の経済実態の表示にバイアスがかかることになります。②の教員の教員人件費を全額所属組織に計上しておく方が、所属組織の経済実態をよりよく説明することになるのではないのでしょうか。

つまるところ、②の教員は、発令通り、役員報酬(役員手当)として支払いを受けている部分を「学校法人」部門に、教員人件費(本俸・諸手当)として支払いを受けている部分を所属学部等に計上するという従来通りの方法をとる方が、各部門の支払額という意味で経済実態をより適切に表しており説明責任が果たし易い、とすることができます。

③④の職員については、「学校法人」部門の業務に100%従事しており、そのように発令を受けた者は職員人件費を学校法人とは別のセグメントに区分する必要もなく、学校法人部門の職員人件費として計上すればよいことになります。ただし、学校法人部門以外の業務発令を受けた職員と同一の職場で連携・協働して働いていることから、厳密に言えば業務のうちの数%は周辺にいる職員と相互に代位していることがありえます。これを逐一拾い上げて「学校法人」部門以外に按分するのは、経済的に見て無意味です。「学校法人」部門業務の従事者として発令を受けた職員の人件費は、100%「学校法人」部門に計上することが妥当です。

このように「学校法人」部門の教職員人件費は発令基準によって配分することが妥当と考えれば、10頁「『学校法人』部門の業務を担当する教職員の人件費の扱い」は項目ごと削除いただいた方が無用な混乱を招かなくてよいと考えます。

※ 頁数は「たたき台」文書の頁数を示しています。

(以上)

**「学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準について」
(たたき台)に関する意見**

団体名	全国専修学校各種学校総連合会
-----	----------------

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

○セグメント情報の4区分は原則、全ての学校法人等が公表することが前提ではあることは承知しているが1月の報告書にあるとおり『表示すべきセグメントが「その他」以外に1つのセグメントのみの学校法人等については、その旨を注記した上で、セグメント情報の開示を省略できる』ということによいか。○原則通り公表する場合、専修学校法人や幼稚園法人など、これまで本部会計を計上していない法人は、今後セグメント情報において法人を按分配分するなりに表記しなければならないのか。教員兼務で理事や評議員を司っている場合、表記されている業務に対する按分をするとすると、相当細かい数字になると考える。そうまでしての按分をする必要性はないと考える。小規模法人において本部会計を計上するのであれば、按分ではなく実働分の例えば交通費分であるとか、理事報酬や評議員手当といったもので十分ではないか。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するに当たり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。その他、関連するご意見があれば併せてご記入ください。

実施については令和8年4月以降からが良いと思います。
各学校法人の会計システムの改修や、会計監査人との意見のすり合わせに時間を要すると考えられます。
また、公認会計士協会等の業界団体が指針を発表するための時間が必要となると考えられます。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」(令和6年1月31日)
(https://www.mext.go.jp/content/20240130-mxt_sigsanji-000033101.pdf)では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。
賛成の場合はどの程度の機関を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。

期限を設けることは反対です。
ダブルスタンダードとなるため、どちらかに統一すべきです。
一斉にスタート出来る時期から開始すべきと考えます。

4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。

計算書類作成の手間が増えるため、システムの改修や人員の増強が必要となる。
時間的な猶予があった方がよい。

5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。

セグメント情報を開示することによって、学校法人の経営状態がより明確になるのは良い方向だと考えられる。
そこで、開示情報について、従来の監事の内部監査報告に加えて会計監査人の監査(レビュー)報告書も開示するようにはどうか。

**「学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準について」
(たたき台) に関する意見**

団体名	日本私立大学協会
-----	----------

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

(記入欄) ① 「学校法人部門」の定義について たたき台P4 (2)

・ アからケすべてを「学校法人部門」の対象範囲とするとあるが、例えば「キ」のうち既存大学の中に学部及び学科を新設する場合、文科省の認可を受けた後は既存学部等と同等または一体となって募集活動や入学検定等を実施することから、セグメント情報上においては、認可後の活動に関する収入および支出については大学に属するものとして「大学」の区分に計上する等、「学校法人部門」の定義について、さらに検討する必要がある。

② 「学校法人共通」の定義について たたき台P5 (3)

・ 「特定のセグメントに帰属させることが困難な特殊なケース」とあるが、どのようなことを想定しているのか。「学校法人共通」の基準が示されない場合には、各学校法人の判断で「学校法人共通」に計上することが可能となり、セグメント情報の操作を行うことが懸念される。

従って、「学校法人共通」の定義について、さらに検討する必要がある。

③ 「共通経費」の配分基準について

・ 経常費補助金を受ける学校法人については、今後も内訳表を作成しつづける必要があるため、人件費の配分基準のみ変更する方法でいいのではないかな。

収入のない「学校法人部門」に計上することが妥当なのかについても検討する必要がある。

④ 人件費に関する配分基準について

・ 勤務実態捕捉方法の一例としてピーコンの利用があげられているが、附属病院業務を兼務する教員が大学の研究室（自室）で診察の準備をすることもあり、在室しているからといって、「診療にあたっていない」とはいえないため、位置情報と合わせた複合的な判断基準が必要になる。

以上の観点から「複数のセグメントを担う教職員人件費」の配分基準については、人件費の取扱いの判断材料となる例示の追加について検討する必要がある。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するに当たり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。その他、関連するご意見があれば併せてご記入ください

(記入欄) ・ 人事部門との調整や人件費算出に伴うシステム導入に要する時間等を考慮し、経済実態をより適切に表す配分基準および配分方法の検討には準備期間が必要なため、新配分基準のルール公布から2～3年が妥当と考える。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日） （https://www.mext.go.jp/content/20240130-mxt_sigsanji-000033101.pdf） では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。 賛成の場合はどの程度の期間を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。
（記入欄） ・ 「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについては、賛成である。 ・ 「期限」については、新配分基準のルール公布から2～3年（新配分基準の開始日まで）が妥当である。
4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。
（記入欄） ・ 人件費の配分においては、按分を行わなければならないことから、事務負担が増大し、場合によってはシステム改修などが必要になる。 ・ 現行の内訳表に加えてセグメント情報を作成する事になれば、決算期に事務負担が大きくなることは明らかであり、現行の人員で対応不可となれば、人員補強も必要となる。 以上の通り、各学校法人において、合理的に説明できる配分基準を作成するにあたっては、事務負担が過大となり新たな負担が生じることになる。 経理担当者の時間外労働の発生や会計ソフト等に配分の機能を持たせる場合のシステム変更等、新たなコストが生じ、対応に困難が生じる。 解決策としては、「③「共通経費」の配分基準について」で記載したとおり、内訳表をベースにして人件費の按分計算を加えた資料をセグメント情報とすることが考えられる。
5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。
（記入欄） ・ セグメント情報作成は、新たな事務負担による人件費の増加、システム改修費の増加が見込まれるだけではなく、監査時間数の増加による監査報酬の増加まで予想される。私立大学等経常費補助金は、圧縮率の悪化により年々減少している中で、物価高騰により費用は増加傾向にあり、私学の経営状況は厳しさを増すばかりである。かかる状況をご理解いただき、支援方策も合わせて検討いただきたい。 <その他の質問> ※ヒアリングとは別に文科省に質問いたします。 ○ 新たな配分基準を採用した場合、P12のような各科目の配分基準の一覧表の作成が必須となるのか。 ○ 計算書類から除かれる内訳表（人件費・資金収支・事業活動収支）は、どのように 提出することとなるのか。 ○ 会計基準が準拠する法律が変更となるが、これまで内訳表をベースに決められてきたルールは継続と考えていいのか。 例えば、学校法人委員会研究報告第27号の「内部取引の表示に関するQ&A」の内部取引高の除去の取り扱いについて。

学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準に関するたたき台への意見について（令和6年8月23日）（一般社団法人 日本私立医科大学協会）

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

A	内訳表については廃止されるわけではなく、私立学校振興助成法で提出を求める書類とされるのであれば、従前の内訳表と、セグメント情報の2種類を作成することとなり、それなりの労力がとられることとなります。 そのため、セグメント情報の新たな作成にあたってはより労力とコストのかからない方法を検討教示いただきたく存じます。例えばセグメント情報と現行の部門会計における各部門の関係性について、どちらも経済実態を表した新たな配分基準を用いて作成するのであれば、セグメントの下に各部門会計がぶら下がり、各部門の集計結果がセグメントとなるとの認識ですが、学校法人会計の原則としての継続性が担保されません。 また、従前の内訳表については、従前どおりの処理、セグメント情報だけが新たな配分基準となると、その処理は煩雑を極めることになります。この点について詳細な例示ならびに説明をお願いいたします。
B	本学では、学部ごとの区分計算を実施している。また、同時に医学部においては、学部と病院も同様に区分して計算している。この区分の中で教員人件費のみは、補助金の発令主義の影響もあり、すべて学部へ帰属させた形で処理をしている。 この状況下において、本学部では、病院の収支を把握するため、内部資料用として教員資格別人件費概略配分比率を作成し、臨床系の教員種別ごとに計算していた。 今回、この人件費概略配分比率について、打ち合わせの席上質問したところ、説明責任を果たせるのであれば、法人の判断で適用しても良いとの回答であった。 ついては、この概略配分比率の発展形になるが、臨床系の教員人件費を全額病院の経費として計上することは可能であるか質問したい。 理由は、臨床系の教員は学部施設内での教室で授業や教授会も実施するが、中心は病院内での診療等を通じた実習教育となる。そのため主たる活動の場は、病院内での活動と考えられる。 大学病院に教育を持ってくことに抵抗があるかもしれないが、そもそも大学病院は教育病院でもあるので、院内で実施する教育を無理に学部に配分しなおす必要はないと考える。 経済的実態をより現実に近い形で表すのであれば、臨床系の教員の人件費をすべて学部所属から病院所属に振り分ける方が、より教育病院としての病院経営の実態を表せるようになると考えられる。この考えは、セグメント情報の配分基準策定において通用するのだろうか。 この考え方は、文科省の考える病院の範疇を著しく逸脱することになるので認められないのか、それとも、これらの判断を含めて全て法人へ委ねるという考え方であるのか。 なお、補助金の部門別配分に対応する場合は、セグメント情報上の病院収支を大学と病院に区分しなおすことになる。これは現状でも、配分基準を設けて実施しているので、問題なく処理が行えると考えている。 また、補助金上教員に認定される者は、既に給与台帳上区分されているので、問題なく対象者を表示できると考える。
C	・セグメント情報開示の目的である実態に即した学校法人の情報開示を達成するためには、共通経費の配分基準や科目選択が法人によって異なるため、ある程度統一した合理的な配分基準を策定することで、ステークホルダーへの比較可能性を高めることができる。しかし、すべての配分基準を統一することは困難なため、各法人で任意の合理的な配分基準を定める部分も必要になると考える。 全てではなく、いくつかの重要共通項目に絞って配分基準を策定し、ステークホルダーが比較できるようなフォームを策定することも考慮願いたい。 今まで行っていた継続性の担保ができる様な体制を望む。 ・資金収支内訳表は計算書類から除かれるものの、経常費補助金の申請において従前どおり資金収支内訳表を作成する必要がある点を踏まえ、セグメント情報と資金収支内訳表の取り扱いにおいて混同が生じないよう配慮願いたい。 ・人件費の振分について、国立大学を参考にシステム（ビーコンの導入）を導入して、勤務実態を反映しているとあるが、実際に導入してどのぐらいの精度で勤務実態を把握できているか、導入実績を示してほしい。
D	①追加の事務負担が生じることになります。人の手当てやそのための資金支援は必要です。 ②HPの掲載する内容は容易に不特定多数が閲覧できる状況となることを意味します。その必要があるのでしょうか。ステークホルダーが見れるようにしておく方法は、各大学のHP上に掲載する以外の方法もあります。教育機関でもあり医療機関でもある医科大学のセグメント情報がSNSなどで風評となり誹謗中傷されるリスクは無限大です。リスク管理の観点を考慮すべきです。 ③セグメント情報の人件費は、結局各大学が実勢に即した形で監査法人が了解すればよい、との理解ですが、異なる基準で情報を提示することがステークホルダーに対して明瞭で理解できる内容とはなりません。その人件費の割り振りの基準も明示しないとのこと。監査法人からある大学では了解されるが他の大学では了解されないという事象も発生します。最低でも文科省から具体的な比率按分のガイドラインを出すべきです。どこまで行っても100%正確に割り振りはできません。医療行為と教育行為の区別などなく、それを無理やり施設基準でセグメント分けすること自体無理があります。上場企業が、事業部制や持株会社の子会社情報をセグメント情報で開示するのは事情が異なります。

学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準に関するたたき台への意見について（令和6年8月23日）（一般社団法人 日本私立医科大学協会）

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

E	・経常費補助金に対する影響について、口頭でご説明頂きましたが、認識に齟齬が生じないよう今後配布される検討会資料等の文書に明記することをご検討頂きたい。 ・たたき台について概要は理解しましたが、配分基準に関する明確な基準が示されたとは言えない現状では、対応の可否や課題について具体的な検討を進めて行くことは難しいと感じています。
F	・セグメント情報を作成するためには相当な労力を要することが予想されるが、その目的に記載されている内容は非常に形式的で、納得性に欠ける。働き方改革に逆行する動きでもあり、関係者が納得できる目的を記載願いたい。 ・共通経費は「資金収支内訳表等の部門別計上及び配分について」（昭和55年11月4日文管企第250号 文部省管理局長通知）による配分が妥当であり、これを改めて再度周知することで事が足りるものと思われる。 ・人件費について、「はじめに」に「説明責任を果たすというアプローチを採用すべき」との記述があるが、各大学任せにすると計上基準にばらつきが生じ、大学間の比較検討が困難になることが予想される。また、各大学とも事業モデルは同一であることから、医科系大学共通の人件費配分ルールを策定すべきと考える。 さらに配分率に関しては、タイムスタディ等のデータを用いると毎年変わることが予想され、セグメント別の経年比較が困難になると思われる。
G	複数セグメントで兼務する教職員の人件費について、現場対応の際、該当教職員からの自己申告で良いのか、または客観的なデータが必要か、データの収集法が異なるため、整理が必要と思います。
H	セグメント情報を作成するにあたって、どのように配分していくのか？という点が議論の争点となっていると感じているが、本法人においては、資金収支内訳表等の収入・経費の部門別計上に際し、受益者負担の原則に則る合理的な按分率を使用するなど、経済実態を反映した配分を行っている。従って、他の学校法人も同様の状況であれば、人件費の配分に絞って議論をするべきと考える。
I	今回の法改正については見切り発車の感否めない。病院を併設する医科大学は、単科大学、複合大学、総合大学と多様であり、本院のみを併設する大学もあれば、複数（6病院他）を併設する大学もあり、会計基準を同一だが会計処理については各大学様々である。また、法人にとっては病院収支を把握手法として「管理会計」を採用している大学もあればそうでない大学もある。（先のアンケート調査の結果） 以上のことから法人を監査する立場の監査人（公認会計士協会）の統一的な意見を望みたい。
J	特になし
K	・①共通経費については「各学校法人の運営実態に基づき、それぞれの学校法人が合理的な配分基準を設定して配分する」、②複数セグメントの業務を兼務する教職員の人件費については「経済実態をより適切に表すと合理的に説明できる配分基準」としてあるが、「合理的」の定義があまりに曖昧。 ・最終的には各学校法人の判断/責任で配分基準を設定するという理解だが、もし「合理的」の部分の担保を求めるとなれば、具体的な指針を示すべき(例えば、「監査法人の意見を徴して設定する」等)。
L	特になし
M	人件費の配分方法が一番のネックと感じています。理由については以下の設問の回答を参照願います。
N	・人件費の実態をどこまで反映させるのか ・監査に耐えられるような根拠というのは具体的にどういうものなのか ・Ⅰ1(3)に「勤務実態の捕捉などの方法」とあるが、推奨される捕捉方法を何パターンか示していただきたい。
O	セグメント情報の配分においては大きな問題としては人件費があるかと思います。主には教員人件費の医学部と病院部門への割振りですが、職員人件費も割振りの検討が必要になって来ます。医学部の職員でも一部では病院の業務も担当する職員もいれば、法人本部の職員でも医学部や病院の業務をする職員も一部ではおります。また、病院の経費の中でも医学部の実習など使用する消耗品などはその部分をどのように按分するのかなど注意が必要かと思います。
P	特になし

学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準に関するたたき台への意見について（令和6年8月23日）（一般社団法人 日本私立医科大学協会）

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

Q	①配分基準を決める際に、「業務内容（診察or教育・研修）」基準とするのか、「勤務している場所（病院or医局）」基準とするのか、を明確にすべきと考える。 ⇒「業務内容」であれば、例えば「実際の患者の診察に研修医を同席させ指導する」場合、診察なのか、教育なのか分別は困難。 「場所」であれば、ある程度明確化が可能と考えるが、「病院」でも「教育」が行われることとなり、一般の「病院=診察」との認識とは乖離する。 （←ステークホルダーへの情報開示を目的とするなか、それで良いのか） ※7/31web会議で示された「学校会計基準のセグメント情報における配分基準について（たたき台）」のP.11に<参考>として記載のある「附属病院の業務範囲」の説明で、国立大学の会計基準では「病院内での診察時の研修医に対する指導」に伴う人件費は附属病院に帰属するとの考え方で良いか。 ②人件費の配分比率の算出に際し、過度な事務負担が無いような概算算出方法を定めて欲しい。（会計監査人の判断次第で大きく事務負担に違いが生じるような事態は避けるべき）
R	診療行為をベースとした研究活動があり、臨床実習は実際の診療行為に随行して学ぶものであることから、病院での診療行為と学部教育・研究業務を区分するのは不可能に近い。 医師の働き方改革が始まり業務と業務外（自己研鑽）の区分をすることが必要となり、負荷がかかっているのに加え、さらに業務時間内で診療業務と教育・研究業務を区分させるのは難しい。 また、セグメント情報が「経済状況を適切に表す」ものとして教員人件費が病院に計上されるようになった場合、病院に計上される人件費は診療報酬で賄われているので経常費補助金の対象外となることが危惧される。 これが現実となると医科系大学では資金不足となり学納金の値上げでカバーできるものではない。国立大学法人は運営費交付金で赤字分が補填されるが、私立大学は赤字分の補填はされず廃校に追い込まれる可能性も出てくる。医科系の大学を維持するにはコストがかかるが近年の物価高騰、人件費の上昇に対する補助が必要である。
S	特になし
T	・今回の配分基準では特に人件費の配分が難しい。人件費の実態の正確性をどこまで求めるのか。 ・教育・研究・診療のそれぞれについて、正確な時間把握は困難である。例えば、病院勤務の時間であっても診療以外の教育研究業務（学生の実習受入や臨床研究）を行う場合もあり、業務の線引きが難しい。 教員一人ひとりのエフォートが異なるため、人件費を切り分けることは困難であることから、現実的には目標値（実績値）の割合をもって切り分けることや、診療に関する手当分についてを病院の人件費とする方法等が選択しとして考えられるが、それぞれの考え方・決め方によって、大学間で差異が生じてしまうので、スタンダードとして明示していただきたい。
U	今回のセグメント情報が経常費補助金の算定基準に何ら影響しない旨を何らかの方法で明文化頂きたい。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するにあたり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。

A	経済をより適切に表す配分基準については、各大学ともにいろいろな基準が設けられることと思いますが、その検証等も踏まえ、少なくとも一会計年度（1年間）は様子を見なければならぬと考えます。そのため、令和7年4月からの施行では、令和6年度会計の結果を踏まえることができません。 また、各大学ともに会計処理においては各種システムを導入されていると思いますので、各社システムの対応状況によるところが大きいと考えます。
B	配分基準の基礎として、人件費を除く収支については、既に区分処理を行っているので、移行することは難しくない判断できる。 ただ、人件費の配分において、個人別に場所、従事割合等を把握する場合は、個別に時間管理・場所管理・従事業務管理等も必要となるうえ、学内・院内の構成員からも承認が必要となると予想されるため、即応は難しいと考える。 大学病院改革プランでも、大学病院の働き方改革、収支改善を図る必要があることから、3年後・6年後の中間報告との整合性も図る必要がある。導入する場合は、双方の改善状況とリンクさせて実施する必要があると考える。
C	・新たな配分基準が決定してから1年以上かつ年度始まりにすることが必要だと考える。 ・自己申告制では勤務の実態を把握するのには限界がある。どこまでの精度を求めるかにより準備期間が変わるため、まずは基準を決めて頂き、対応方法及び期間を検討したい。 また、対応できない場合は、例えば年間の勤務時間の80%の施設に計上するなど、決めるのが良い。
D	3年程度。人の手配、準備期間は相応に必要です。
E	・公認会計士協会から今後示される指針を基に配分基準を策定し、その上で監査法人に確認を得る必要があります。また財務会計システムも新基準に即した変更が必要になります。R6年度後半でのWGでの報告を踏まえR7年度に通知が出されるとすると、R8年度までを準備期間とし、R9年度からの実施が現実的ではないかと考えます。
F	・概ね当該部門へ直接計上していること、また「昭和55年11月4日文管企第250号 文部省管理局長通知」に従い処理ができていることから共通経費に関しては準備期間は不要。 ・人件費に関しては各大学が独自に従事割合を算出の上配分ルールを作るのであれば、実装には2～3年を要する。 ・医科系大学として意見を集約して、私立医科大学協会等の指針として配分率を設けるのであれば準備期間は不要。
G	人件費について「発令基準」とは別に、現在把握していない情報を取得する必要性があることから、学内ルールの決定、取得方法の確立、安定運用から正確性を確保するため、2年間程度の期間が必要と考えます。
H	1.で記載した通り、収入・経費については既に経済実態を反映した配分をしているので準備期間は必要ないと思われる。一方で人件費、特に病院での勤務を兼ねる臨床系教員が存在する医科系大学にあっては、附属病院と当該学部での勤務による人件費配分方法の検討に相当の時間を要することが予想されるため、少なくとも2年間の準備期間は必要と考える。なお、各学校法人で統一した配分基準を設けるということであれば、提示された配分基準によって準備期間が異なってくると思う。
I	1. のとおり、大学の規模も異なることから1年ないし2年の準備期間が必要と考えます。
J	令和6年8月時点でセグメント情報の配分基準が決定されていないため、令和6年中に配分基準が決定され、1年程度準備期間を設けていただき、令和8年度からの実施が望ましいと考える。
K	・共通経費については既存按分ルールが存在しており、セグメント情報の配分基準としての使用にも十分に耐えうるものと考えられることから、特段の準備期間は不要と思われる。 ・複数セグメントの業務を兼務する教職員の人件費についても、現在、管理会計上で使用している配分基準をベースとすることを想定してはいるが、内容の見直しや学内の合意形成に相応の時間を要すると思われることから、ワーキンググループとしての結論がスケジュール通り本年12月に出るとしても、R7年4月からの新会計基準の施行後、最低でも1年程度の準備期間があることが望ましい。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するにあたり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。

L	準備期間は1年半～2年必要が望ましいと考えます。 例えば教員人件費の配分にあたり、個人の勤務状況を把握した後に配分基準を定めるとなると、1年間のデータ収集期間が必要と考えます。また、これらの配分根拠を検討するにあたり、監査法人との協議も必要となってくることから、さらに半年から1年必要となると考えます。 簡便的に行うのであれば、「半年間」のデータを基に配分基準を定めることは可能ではないかと考えます。
M	現在導入しているDr.JOY株式会社の勤怠管理システムを利用することにより、病院で診療を担当している医学部所属教員の勤務時間を各部門に配分することは可能です。しかし、人件費を配分することまではシステム化できていません。 ①人件費全体を勤務時間数により病院と医学部に按分、②人件費の中でも診療手当は100%病院に計上、その他は勤務時間数により按分計上、など、配分の条件を細かく設定するのであればシステム化は必須であり、最低でも1年程度の準備期間は必要と推測されます。
N	システム改修が必要になる可能性も考慮すると令和8年度以降の実施が望ましい。
O	2～3年の準備期間が必要と考えております。やはり人件費の各セグメントへの割振りが一番困難であると考えており、どのような指標を利用し按分などをするのか、またその指標をどのように集計するのかなど準備に相当の時間が必要と思います。また、それらをセグメントへの割振りをする際に現状の財務会計システムの改修が必要なのか、また人事課など他部署の協力がどの程度必要なのかなど踏まえた準備にはかなりの時間が必要と考えております。
P	どういった配分基準を選択するかによるので、具体的な期間を示すことは難しいと思う。 現行の資金収支内訳表を新たな部門区分（セグメント情報区分）に集計表示することができるなら、システム変更や各部門の担当者との調整も少ないと考えるので差ほど準備期間はいらないと思う。新たな配分基準を作成する場合、特に医学部・病院の人件費において、教員（医師）一人ひとりの業務時間割を作成するなどの基準を目指した場合、データの収集方法、数値の検証システムなど業務担当者や該当する教職員へ理解させることなど調整に必要な時間が読めない。国立の参考資料に「病院（医学部）業務従事時間内訳表（別紙3）」があったが、15分単位で記入作成を求めることはあり得ない。また、国大会計基準実務指針の「附属病院の業務範囲」にあるように例えば、臨床研究（ANEDなども含むのか？）など研究・診療に区分して病院に計上するようだが、各セクションの業務担当者との検討、調整にどれくらい期間を要するかわからない。
Q	①準備期間については、最終的にどのような配分基準が設けられるのかに拠る。（＝準備に要する期間は配分基準次第） ②実施開始時期については、文科省と会計士協会の間で（ないし会計士協会のなかで）配分基準に関するより具体的な目線が確定した時点を中心として検討すべきと考える。（現状の目線程度では不十分と考える）
R	人件費の配分に関して、全教員にヒアリングを行い教育・研究と診療の割合を出すのはそれぞれの業務に忙殺されている教員の業務が更に増えるため不可能だと思われ、準備期間について想定できない。そもそも教育・研究活動と診療活動は区分することは難しく、診療活動は教育・研究活動の一部であると考えため、人件費については配分するのではなく、現行の発令基準による計上としたい。
S	現時点では、どの程度の準備期間が必要かを答えすることは難しいですが、現行の配分基準を採用することが可能であれば、学校法人会計基準の改正のタイミングでの実施で良いと考えます。
T	・上記1.に記載したように、配分基準の統一・周知を図る期間が必要であることや、それに対応するシステムの導入が必要になるなどから、早くても令和8年度以降の実施が望ましい。
U	新たなセグメント情報の配分基準として「経済の実態をより適切に表す配分基準」が示されていないため、具体的にどの程度の準備期間を必要とするかは不透明であるが、学校法人によってはシステム改修等の予算計上・対応が必要になるため、1.5～2年程度の準備期間が考えられる。新たなセグメント情報の配分基準の告示が当年度上半期中であればその翌年度より、下半期中であればその翌々年度から実施が妥当と思われる。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日）では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。賛成の場合はどの程度の期間を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。

A	反対 各大学間の実情は様々だとは思いますが、適切に対応する大学と対応しない大学間での格差が生じないように一律で対応するべきであるという考えがある一方で、2種類の基準で2回按分処理を行うことについては、解消しない問題だと思われるので、各大学のマンパワー等も考慮し、各大学の判断に委ねるべきと考えます。
B	例外運用の取扱期限については、例外措置であることから期限を設けるべきと考える。 なお、期限については報告書では1年程度と謳われているが、上記2の準備期間と合わせるべきと考える。
C	・期限を設けることについて賛成である。 1年以上の猶予を設けて配分基準を移行していくことを望む。 セグメント情報開示の目的である実態に即した学校法人の情報開示を達成するためには、現行の配分基準では実態を表しきれないことや法人間での比較が困難なため、十分検討、検証する期間が必要と考える。 ・期限を設けることについて賛成である。 会計システムの改修および検証作業を考慮し、1年以上の猶予を設ける必要があると考える。 ・求める精度により期間が変わるため、反対である。
D	賛成。3年程度。
E	・現行の配分基準を永続的に採用できるのであれば、セグメント情報を作成する意義が薄れるため、期間は設けるべきかと思います。
F	賛成 医科系大学として共通の配分ルールを設けるにしても、各大学独自のルールでセグメント情報を作成するにしても無期限で「現行の配分基準を採用する」ことは不適切であり、最大3年の期限とすべき。
G	実務を運用に載せるボリュームは別として、公平性の観点から期限を設けることは賛成です。各大学等の事情も考慮し、5年程度が目途と考えます。
H	1.でも意見した通り、本法人においては収入・経費は経済実態を反映した配分を行っている。従って、「現行の配分基準を採用することが可能」という概念自体が収入・経費に関しては当てはまらない。この問いの内容は人件費のみに該当すると考える。問2の準備期間と現行の配分基準を採用することができる期間が同じと考えるのが一般的だと思う。
I	期限は法改正後、1年～2年程度の猶予が必要と考えます。
J	期限を設けることについては賛成する。システム対応や業務プロセスの見直しなど大学ごとの様々な事情を考慮し、3年程度の猶予期間を設ければよいと考える。
K	・期限を設けることに賛成 期限を設けない＝現行の配分基準を永続的に使用できることとなり、ダブルスタンダード化し、新配分基準を設けることの意義が損なわれる。期限設定は1年～2年程度が妥当と思われる。
L	期限を設けることについて賛成いたします。 セグメント情報の目的がステークホルダーへの情報開示であるならば、新配分基準の導入が各大学でばらつきがある状態は好ましくないと考えますので、一定の期限を設け、期限後はすべての大学が新配分基準を採用している状態にしておくのが望ましいと考えます。 期間については、「上記2」.で回答しましたとおり、どこまで精密に実態の経済状況を把握し、基準を作成するかによるかと思われます。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日）では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えご教示ください。賛成の場合はどの程度の期間を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。

M	新たな制度を導入する際、ある程度の移行期間は必要と考えます。 病院と医学部の共通経費をどれくらいのレベルまで詳細に配分させるかによりますが、システム化等の準備期間を考慮しますと、2年程度が妥当ではないかと考えます。
N	反対：現行の配分基準は今後も必要となり、新たな配分基準を採用することは業務の効率化に反するため。
O	反対と考えております。 「現行の配分基準を採用することが可能」としそれらを注記することで問題がないのでは無いかと考えます。引当金の計上方法や減価償却費の計算など、各大学で異なる取扱をしている部分もあり、それらは注記することにより対応することから、それらと同様に注記にて説明することが合理的であると考えます。
P	新たなセグメント情報の配分基準も各学校法人の任意となるなら、現行の会計基準（内訳表配分基準）は、「私立学校の特性を踏まえ、国又は都道府県から補助金を受ける学校法人が適正な会計処理を行い、財務計算に関する書類を作成するに当たっての統一的な会計処理の基準」とされて、実際、この基準で適正に補助金を受けているのだから、これに従った配分基準で作成された部門別収をセグメント情報作成の配分基準の一つの選択肢として残しておいてもよいのではないかと。ただ、セグメント区分（集約可能範囲）については、全ての学校法人等において共通に表示する方向にしたほうが良いと思う。
Q	取扱いに期限を設けることについて：現時点で反対 理由：会計士協会において配分基準に関する目線の確定目処が立っていない現時点において期限を設定することには反対。同協会において配分基準の目線が確定して後は、相応の期間を期限とすることは問題無いと考える。
R	期限を設けることについては反対である。理由は私立学校振興助成法用に作成している内訳表との乖離部分を指摘され、経常費補助金が減額となる可能性が払拭できないため。また、セグメント情報用に配分・集計を行うためのシステム改修や決算時の業務が増えるため。現状の事業活動収支内訳表の値をセグメントの4つの区分に集計することで対応したい。
S	「賛成」とも「反対」とも言えないのが現時点での正直なところです。 しかし、期限を設けない場合、現行の計算書類と変わらないのではと感じています。 また、どの程度の期間を設けるべきかをお答えすることは難しいですが、新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、事務の負担が増加することが懸念されるため、ある程度の期間が必要とも考えます。
T	・ 反対 ・ 期間は相当期間（数年）が必要であると考えられることから、継続的な取り扱いにしてほしい。
U	「例外として現行の配分基準を採用することができる」としているが、ここでいう「例外」とはどのような事例を想定しているのかが不明であり、その例外状態を解消するのにどの程度の期間を要するか見積もれないため、現段階では期限を設けることの賛否の判断は出来かねる。

4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。

A	設問1にも記載しておりますが、セグメント情報が各部門会計の集計結果となるのか、まったく別の配分基準を用いた場合に、当法人では発生段階（伝票起票時）において案分処理を行っており、2種類の配分基準が存在した場合の処理方法について、現段階において解決策が思い浮かびません。 他大学の状況や、会計システムにおける対応を見てから、検討したいと思います。
B	人件費の配分基礎をどのように算出するかが問題であり、それ以外はあまり困難が生じることは考えられません。 人件費の配分も、設問1で回答したように、基礎系教員は大学へ配属し、臨床系教員は病院に配属することが許されるのであれば、大きな問題は生じないと思います。 ただ、臨床系教員に対して、大学業務を遂行する分は区分する必要があるならば、例えば大学業務に由来する教授会や委員会などに参加した場合は、それに該当する部分を大学へ配分してもよいのではとも考えます。
C	・管理会計で用いられる基準とセグメント情報で用いられる基準が異なる場合、両方が合理的な基準であれば統一する必要があると考える。 困難であれば、継続性の観点から2本立てにして手間と労力、システム化の費用対効果に鑑み、対応するしかないと思う。 ・人件費の振分 ルールを明確になってから解決策を検討する。
D	事務負荷。正確性をどこまで担保するかに依りますが、教職員の勤務管理の新たな構築、運用への対応とその人的、経済的、時間的負荷の莫大な増加。HPへの掲載による、風評被害の可能性など。
E	・人件費について勤務実態を捕捉して、大学部門と病院部門でのそれぞれの従事時間を正確に出すことは非現実的です。教員数名の勤務実態をサンプル抽出して、それに基づいて配分基準を策定することは可能かもしれませんが。しかしそれが全体の実態に即していると言えるかは分かりません。現実的に可能な配分基準の策定方法をWGや会計士協会から示して頂きたいと思います。
F	・医学部、附属病院の人件費配分方法について、勤務実態を把握するにはタイムスタディ等の計測が必要であり教職員双方に相当な負担がかかる。教員がタイムスタディを毎日記録し、その結果を職員が集計する。この労務負担に対する効果は疑問である。タイムスタディやタイムレコードでも教育、研究、臨床等の区分は教員の感覚的なものとなり、勤務実態を適切に表すものとは言い難い。 ・また、臨床実習のような臨床を行いながら、学生指導を行うケースの取扱いについても各大学で共通の取扱いとすべきであるが、各大学独自で判断をすると、配分基準にも齟齬が生じる可能性が出てくる。 ・よって、文部科学省の大学設置基準を同とする医科系大学で同一の配分基準を設ける、あるいは国立大学の医学部及び附属病院の勤務割合のアベレージを参考にする等で、目的は達するものと思われる。同一の配分基準を設けることにより、他大学との経営比較も可能となる。
G	教員の業務従事時間の実績値について、大学部門と病院部門に配分するための把握手段が現状ありません。業務従事時間の実績値の把握は、一度調査の後、算出した数値を使い続けることは可能でしょうか？ また、調査はどの程度のサイクルで必要になるのでしょうか？
H	決算期に事務負担が大きくなるのは明らかであり、現行の人員で対応できないということになれば、人員補強が必要となってくる。
I	1. で申し上げたとおり、加盟大学30校の大学の規模は様々であり、管理会計を採用している大学もあれば、そうでない大学も数多く存在する。採用していない大学としては、配分基準を簡素化し、学内でも説明がつく（例えば医学部の基礎系教員は学部へ配分。臨床系教員は病院へ配分する等）の指針を公認会計士協会からいただきたい。
J	現状は発令基準により計上している。人件費を新たなセグメント区分により、従事時間、兼務割合を元に勤務実態を反映した基準で配分、計上することになっているが、教育、研究、診療が錯綜する医師の業務については、勤務実態を反映した基準の設定が困難であり、文部科学省からの通知、公認会計士協会の見解といった情報により引き続き検討していく予定である。
K	・最終的には各学校法人の判断/責任で配分基準を設定するという前提であれば、相応の時間は要するが大きな困難が生じることは想定されない。
L	教員人件費の配分について、業務実態を把握するにあたり、現行の人事情報にはない詳細な情報を収集する必要があるが生じます。これらを現行のシステムで収集できない場合、新たなシステムの導入が必要となり、期間と費用を要することが予想されます。個人の業務実態ではなく、所属や職位によりグルーピングを行い、比率を見積もる等の簡略化した手法を用いることで負担をある程度軽減できるものと考えます。
M	人件費以外は基本的に現行の資金収支内訳表の配分基準を用いて病院と医学部に配分する予定です。

学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準に関するたたき台への意見について（令和6年8月23日）（一般社団法人 日本私立医科大学協会）

4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。

N	特になし
O	特に教員の人件費の割振りについてですが、医学部の教員は教育、研究、診療が一体となって成り立っておりますので、それらを医学部と病院に割振るには困難だと考えております。診療があつての教育であり研究にも繋がる部分も多いにあり、これらをどのような指標を用いて按分するのが非常に難しいを考えております。また、その考えを整理出来たとしてもその指標を算出するのにまた困難が生じると思います。その他これらのセグメント情報への割振りについてはシステム改修及び新たな業務が増えるため人員の確保などの問題が生じる可能性があり、ある程度の人的パワーを掛けて対応することになるかと思ひます。
P	特になし
Q	・配分基準の決め方に拠る。
R	セグメント情報の配分基準を導入し、将来的にセグメント情報に基づき経常費補助金が算定され減額となった場合、資金不足により現状の教育・研究環境の維持や診療環境の維持が困難となる。減額分については補助金を新設し補填することを希望する。また消費税に関して学納金、診療報酬の大部分で消費税を受け取っていないにもかかわらず、支払の際には消費税を負担し損税となっているため、支払消費税を負担しない仕組みを構築していただきたい。診療報酬だけでは大学付属病院は維持するのは不可能である。
S	人件費の配分基準において、セグメント毎の教職員の勤務実態を把握する手法が確立しておらず、困難と感じています。
T	・学校法人の補助金担当部門担当者からは、各種補助金に影響するのではないかと懸念が示されている。 ・三つの病院を有する本学にとっては、配分基準を大学で一律にするのは難しい。
U	当日説明資料やたたき台を拝見する限りでは、本学では特段対応に困難が生じるとは考えていない。配分基準の導入に係る検討課題としては、医学部に一括計上している医師人件費（ただし管理会計ではタイムスタディによる各附属病院への再配分を実施している）や、部門共通として面積比や人員数を用いて各部門に按分している収入・経費、医学部に最終的に振替えている附属病院の研究費収入・教育研究費などを「経済の実態に即して」どのセグメント区分に整理するかが挙げられるが、計算書類の作成に当たっては、現行のシステム等を改修することなく、事業活動収支内訳表からの組換えで対応可能と考えている。

5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。	
A	もっとシンプルに1つの配分基準で、従前の内訳表ならびにセグメント情報が作成されるべきと考えます。 つまりは各部門会計の集計結果がセグメント情報という位置づけでなければ、どのようなやり方でも複数の基準が存在し、作業は増えるだけだと思います。 セグメント情報ならびに従前内訳表の何れも重要かつ必要な書類であることは理解できますが、労働人口の減少によってマンパワーが減少していく中で、各大学事務はより効率化と生産性の向上が求められています。 そんな中で、単純に作業量が増加するような改正は、時代の流れや日本政府が推し進める働き方改革にもある意味逆行するのではないかと考えます。
B	特になし
C	・各々の学校法人が決める基準でセグメント情報を作成しても、ステークホルダー側からは統一されていない情報に映ってしまわないか。
D	今回、なぜ今回セグメント情報の変更に絞っているかが不明です。仮にステークホルダーへの明快な開示を目的とするならば、本件により各大学の財務内容がどれだけ理解されるかは不明です。なぜなら、連結決算、基本金、時価会計、偶発債務、年金積立不足…など他にも実勢と乖離した箇所は多くあり、セグメント情報の人件費の配分を修正したところで実態を反映する度合いは大きく変わりません。セグメント情報で仮に病院セグメントが赤字でした、あるいは黒字でした、としても結局連結の学校法人の財務状況がどうかにかかってくるわけです。なぜなら病院セグメントと言っても同じ法人内の話でありヒト、モノ、カネは法人内を自由に動かことができるからです。そういう意味では上場企業やグローバル企業のセグメント情報とは性格を異にします。しかし結局学校法人の連結が実態は重要です、ということは一般の方々には理解が難しいということ、その結果風評にさらされるということ、そして本当にステークホルダーへの明快な開示を目的とするならば、変更修正を加えるのはセグメント情報だけではないということです。セグメント情報は連結で考えれば重要な項目ではありません。逆に連結の学校法人の財務状況がトータルとしてどうかと言う観点の方がはるかに重要です。本件の目的が理解困難です。
E	・ステークホルダーにとって、より正確な情報を提供するという趣旨は良く理解できますが、人件費の算定において正確な勤務実態を把握することは困難と思われます。仮にサンプルとして抽出したデータから配分割合を計算する方法を採用するとすれば、それは大学間で統一的な配分基準とは言えません。大学ごとの判断で基準が決められるのであれば、結局大学間での比較も意味がなくなってしまうのではないかと考えられます。大学部門と病院部門への配分割合を一律指定するなどの統一的及び明確な基準を示して頂きたい。現行の発令ベースに基づいた人件費計上を継続することも選択肢の一つではないかと考えます。
F	・私立医科大学は、我が国医学教育の約40%を担い、質の高い医療人材の輩出や先導的かつ革新的な研究成果の創出、高度で専門的な医療を提供している。各大学が設置する附属病院は、大学に設置される医学部の教育研究に必要な附属施設として、大学設置基準に規定されており、医学教育と医学研究を行う現場であるとともに、教育・研究に資することを前提とした高度で専門的な医療を提供する場でもある。従って、これまで通り臨床を行う教員については、学部到人件費を計上することも実態と乖離しているとは言いきれない。 ・前回の打合せで、医師の階層に応じて配分率が変わる考え方は、従前、臨床系教員を一律で扱っていた本学にとっては非常に新鮮な考え方であった。このような例が他にもある可能性があるので、事例を持ち寄り各大学共通の配分ルールを作成することが望ましいと考える。
G	例年、総務省・経済産業省などから各種調査（経済センサス、経済構造実態調査、等）の依頼が届いておりますが、設問3での「例外として現行の配分基準を採用」した大学と、「経済実態に即した基準」に対応した大学とで集計法が異なる結果となりますが、その点はどのようにお考えでしょうか。

	5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。
H	どのような配分基準を選択したかについて、セグメント情報に脚注する必要はないと考える。 問い合わせに対して回答することで対応可能である。 計算書類から除かれる内訳表(人件費・資金収支・事業活動収支)の提出方法は？ ※計算書類提出時に提出、補助金の報告書書類として私学事業団に提出等。 会計基準が準拠する法律が変更となるが、これまで内訳表をベースに決められてきたルールは継続と考えていいか？例えば、学校法人委員会研究報告第27号の内部取引の取引に関するQ&Aの内部取引高の除去の取り扱い。 セグメント情報開示が必要であるという事を実感できていないというのが正直なところで、負担を強いてまで情報開示を行う理由を説明いただきたい。たたき台P2に「学校法人等は、多様なステークホルダーへの情報開示により透明性の確保が求められている。また、急速な少子化に伴う18歳人口の減少等、社会状況の変化により、高等教育機関を中心に、大学を始めとする学校種別の状況に対する社会的関心も高まっていることも踏まえると、学校法人全体の経営状況に加えて、各学校の個別の部門に関する情報開示の必要性も考慮する必要がある。」と記載されているが、具体的にセグメント情報がどのように利用されると考えているのか？
I	今回の改正で何故セグメント情報の変更に関心を当てているのかは、大いに疑問が残ります。病院は医学部の付属であって、切っても切れない関係だと考えます。よって、それを分解（特に人件費）するのであれば明解な配分基準が必要だと考えます。
J	本来、大学病院は教育、研究、診療の全てにおいての役割を果たす施設であるため、人件費については大学と病院が分けられない部分が存在する。分けなければならないのであれば、もう少し具体的な基準を示していただきたい。
K	・ P13の3.「配分方法の脚注例」 現行の配分基準を適用する場合の例となっているが、新配分基準を適用する場合の例を示して欲しい。(脚注でどこまで細かく説明する必要があるのかが知りたい) ・ (最終的にセグメント情報においては現行の配分基準の使用が認められなくなることを前提とすると、) 経常費補助金を受ける学校法人として、今後も現行の会計基準に基づき、資金収支内訳表等の計算書類を作成し続ける必要がある。これらの計算書類の作成を新会計基準に合わせることは、根拠法も目的も違うことから今回の議論/検討の範疇外とのことだが、間違いなく現場の負担増に繋がることから、併せて検討して欲しい。
L	・ 「どのような配分方法を選択したかについて、セグメント情報に脚注する」とありますが、大学間を比較した際に各大学で開示している情報量に差が生じないように、記載例を提示するもしくは必要事項を定めることが必要かと考えます。 ・ 退職金財団交付金収入は現行の基準で決算時に配分しているが、今後は新たな配分基準に準じて配分するという事で問題ないでしょうか。
M	特になし
N	・ 医師の研究と診療の時間を分けることは非常に困難であるが、どのように考えればよいか
O	特になし
P	特になし

5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。

Q	【意見】 ①そもそも論だが、「経済実態を適切にあらわす」としているが、セグメント情報に記載される数値は、「教育活動収入計」、「同支出計」など合計金額しか示されず、人件費について事務負荷を掛けて細かく配分基準割合を出す意味があるのか疑問。 ②仮に人件費配分を算出するとしても毎年大幅に配分が変動するとは考えにくく、例えば「5年毎見直し」等で良いと考える。その辺りも具体的目線として示して欲しい。 ③人件費の配分をセグメントの脚注に具体的に記載することの可否については要検討。（各大学の「戦略」にもかかわる部分。今回の会計基準の見直しで「借入金明細表」の記載を簡略化したことと矛盾するのではないか） 【質問】 ・7/31web会議で示された「学校会計基準のセグメント情報における配分基準について（たたき台）」のP11に<参考>として記載のある「附属病院の業務範囲」の説明について、「（前略）附属病院として実施することが組織として意思決定され」とあるが、具体的に何をもって疎明するのか。暗黙の内に実施していることもあると考えられ、全てについて「組織決定」するのは困難ではないか。
R	国立大学法人の附属病院の業務範囲を参考として開示されていて、診療業務を基礎として行われる教育業務は附属病院の業務範囲とされている。学生の臨床実習がこれにあたるとすれば、附属病院における学部業務範囲はどのようなものを想定しているか例示いただきたい。また国立大学法人は赤字分は運営費交付金で補填されるが、私立の学校法人については補填されないため、同じ土俵で論じるには無理があるとする。
S	上記4.に関連して、他大学の勤務実態把握に関する取組事例または構想があれば紹介いただきたい。
T	特になし
U	①計算書類から除外された資金収支内訳表、人件費内訳表、事業活動収支内訳表について、私学振興助成法で提出を求めるとあるが、提出時期・方法は計算書類と同封して6月末まで、ということになるのか？ ②文科省に提出している計算書類と同等の資料を私学事業団、私立医科大学協会、県、市、借入先の銀行等に提出している。インターネット上で広く一般に公開するに当たってはセグメント情報の活動別収入・支出、収支差額で問題ないが、より直接的なステークホルダーに対してはセグメント情報だけでは不十分と思われるため、内訳表も併せて提出してセグメント情報との差異（経済の実態をより適切に表す配分基準告示後）を注記するか、セグメント情報の病院区分を各病院、小科目まで細分化して表示した資料を別途作成しても問題ないか？ ③セグメント配分基準が会計監査の対象となるのであれば、配分基準に関する適用可否を事例等で明確に示していただきたい。（どのような配分基準であれば許容される範囲なのかなど）

「学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準について」 (たたき台) に関する意見

団体名	一般社団法人 日本私立歯科大学協会
-----	-------------------

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

〔各会員校からの意見等〕

- ・人件費のセグメント情報は、「たたき台」の「Ⅰの4. セグメント情報の作成」や「Ⅱの2. 人件費」に記載があるが、配分基準として必要となるのは、下記の内容という認識でよい。
- また、記載の中に例示もあるが、「必要となる基準」と「例示に留まる内容」は明示していただきたい。
- (1) 配分基準の設定は、捕捉可能で合理的な基準を各学校法人が判断し、選択する。
(例：従事時間・従事日数等について、それぞれの実績値・目標値(割合)等)
- (2) 配分計算の単位は、画一的に定められるものではなく、合理的な範囲で各学校法人が選択する。
(例：個人別、グルーピング(部署別、役職別等) 等)
- (3) セグメント情報の作成は、既存の内訳表に必要な修正を補足集計し組替表上で作成する方法や、より厳密に会計システムで必要な区分等を設定して帳簿データから生成する方法などが考えられるが、検証可能性を確保した範囲で法人が選択する。
- (4) セグメントごとの業務の範囲を定義した上で、業務に従事する時間や兼務割合などを元にした勤務実態を反映した基準とするのが適当である。勤務実態の把握方法は学校法人が説明可能な方法を自らの責任で決定する。
(例：過年度あるいは一定期間の実績値データにより按分する、ビーコンを利用したデータにより按分する、など)
- ・診療行為をベースとした研究活動があり、臨床実習は実際の診療行為に随行して学ぶものであることから、病院での診療行為と学部の教育・研究業務を区分するのは不可能に近い。
医師の働き方改革が始まり業務と業務外(自己研鑽)の区分をすることが必要となり、負荷がかかっているのに加え、さらに業務時間内で診療業務と教育・研究業務を区分させるのは難しい。
- また、セグメント情報が「経済状況を適切に表す」ものとして教員人件費が病院に計上されるようになった場合、病院に計上される人件費は診療報酬で賄われているので経常費補助金の対象外となることが危惧される。
- これが現実となると医科系大学では資金不足となり学納金の値上げでカバーできるものではない。国立大学法人は運営費交付金で赤字分が補填されるが、私立大学は赤字分の補填はされず廃校に追い込まれる可能性も出てくる。医科系の大学を維持するにはコストがかかるが近年の物価高騰、人件費の上昇に対する補助が必要である。
- ・セグメント情報について、配分基準の注記の具体例(サンプル)等を追加掲載して頂けると実務上参考になるかと思います。
- ・配分基準の変更について、新しい基準の意図や具体的な運用方法を説明する必要がある。
- ・人件費に関する配分基準は、各学校法人が判断し、選択可能とのことであるが、その妥当性に関する第三者の評価・確認等を実施する予定はあるか。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するに当たり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。その他、関連するご意見があれば併せてご記入く

〔当協会の意見〕

下記の各会員校からの意見から、会計システム仕様変更等のため2～3年程度の準備期間が必要と考える。

〔各会員校からの意見等〕

- ・導入にあたり、学校会計システムの構築準備など最低でも1年を必要とするのではないかと考えています。
- ・「例外として現行の配分基準を採用することが可能」としているので、令和7（2025）年度の計算書類からの実施で差支えない。
- ・新たなセグメント情報の配分基準（特に人件費）において、どの程度詳細の基準が、各学校法人に求められるかにもよるが、R7.4月以降最低2年間程度は準備期間が必要。
- ・特定の配分基準を一度作成して、都度見直しを行わなくて良いということであれば全教員にヒアリングを行い診療と教育・研究の割合を出すということも可能だと思われ、準備期間としては2年あれば足りると想定する。配分基準を作成したとして、毎年配分率を見直し、妥当性を検証しなければならないのであれば、業務量が増大し対応が困難である。そもそも教育・研究活動と診療活動は区分することは難しく、診療活動は教育・研究活動の一部であると考えため、人件費については配分するのではなく、現行の発令基準による計上としたい。
- ・現時点でたたき台に関するヒアリングを行っている状況なので、令和7年4月施行となると半年程度の準備となるので不可能だと思われる。少なくとも1年程度の移行措置が必要であると思われる。
- ・学内での意見調整及びシステム対応を含めて、1年程度は準備期間であり、R8年度決算からの実施が望ましいと考えます。
- ・新基準に適合するように関係者への説明が必要であるため、数ヶ月の準備期間が必要となる。
会計システムの更新が必要な場合、6ヶ月程度の準備期間が必要になる。
- ・会計システムアップデート及び本法人としての適用方法の検討、会計システムへの設定等が必要となることから、準備期間として配分基準公表後、2年は必要と考えます。
- ・新たな配分基準を導入するためには、教育・研究と診療双方に従事する臨床系教員の勤務実態等を相応の期間に亘り客観的に把握し、データを蓄積した上で、配分基準を検討する必要がある。
実態把握のため何らかのシステムの導入等の検討も必要になることが想定されるため、少なくとも数年間の準備期間が必要であると考えられる。
- ・会計システムの仕様変更等が考えられるが、2～3年程度の準備期間が必要と思われる。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日）

(https://www.mext.go.jp/content/20240130-mxt_sigsanji-000033101.pdf) では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。

賛成の場合はどの程度の期間を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。

〔当協会の意見〕

今回の改定の趣旨及び事務量の増加を緩和する観点から、期限を設けることには賛成する。

ただし期限については、今の段階で決めるのではなく、新たなセグメント情報の配分基準導入後の結果を元に経常費補助金の試算を行い、各大学が不利益を被ることのないように、配分基準等の変更を行うなどの見通しが立ってから、改めて検討すべきと考える。

〔各会員校からの意見等〕

- ・ 期限を設けることに関しては、賛成で期間は最低でも1年間は必要かと考えます。
- ・ 各大学の事情もあることから、前もって期限を設けることには反対です。
- ・ 「例外」としての「現行の配分基準」になるので、新たなセグメント情報の配分基準導入後、2～3年の期間を設定するのがよい。
- ・ なお、5の質問の3)にも記載したが、今後も、資金収支内訳表等について、「私立学校振興助成法で提出を求める書類」として「資金収支内訳表の現行基準」のまま作成することになるとすると、2種類の基準によるセグメント配分を行い続けることになるため、業務負担の増加を懸念する。例外終了時に提出書類の一元化が求められる。
- ・ 期限を設けることについては反対である。理由は私立学校振興助成法用に作成している内訳表との乖離部分を指摘され、経常費補助金が減額となる可能性が払拭できないため。また、セグメント情報用に配分・集計を行うためのシステム改修や決算時の業務が増えるため。現状の事業活動収支内訳表の値をセグメントの4つの区分に集計することで対応したい。
- ・ 技術的な困難を解決できれば良いが根本的に解決できない場合もあると思われるので期限を設けるべきではないと思う。しかし、制度の趣旨を考えると期限を設けるべきであるとも思われる。
- ・ 期限を設けることには賛成します。システムの対応及び学内での意見調整等を踏まえて、少なくともR8年度決算（予算含む）は、現行の配分基準を採用させて頂ければと思います。
- ・ 期限を設けることについて、賛成です。2年程度が適切だと考えます。
- ・ 公表が目的である以上、各大学が同じ配分基準を採用したデータでなければ意味がない、また、例外を長期に渡り適用させている状況も好ましくないことから、一定の期限を付すことに賛成いたします。
2年～3年程度の期限が妥当と考えます。
- ・ 「例外として現行の配分基準を採用することが可能」との対応に期限を設けることはやむを得ないものと考えてるが、事務的な準備期間等も考慮すれば、少なくとも新基準導入後数年間の猶予期間を設けるべきと考える。
また、期限を設ける場合は、経常費補助金申請のために現行の各収支内訳表を作成することなく、新たなセグメント情報の配分基準により申請しても、大学が不利益を被ることがないよう経常費補助金取扱要領
・ 配分基準の改正を検討いただきたい。
- ・ 賛成：期間は、上記2.のとおり2～3年程度が必要と思われる。

4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。

〔当協会の意見〕

- ・ 大学と病院の合理的説明が可能な人件費の配分方法が難しい。
 - * 教育、研究、診療の実態把握（教育病院における教育・研究を伴う診療の取扱い）が困難
 - * 許容可能な比較的負担の少ない簡便かつ効率的な配分方法の例示の追加等

〔各会員校からの意見等〕

- ・ 教員人件費については大学と病院の配分は実態を把握することが困難と考える。今後の検討課題である。
- ・ 人件費については、現状、発令基準にもとづき配分しているので、「経済実態をより適切に表す配分基準」を教職員個人別に詳細に設定することは、事務業務等の過剰な負担（現実的にセグメント情報の配分を授業や研究の時間、または診療時間等で個々の教員について把握すること等）を強いられる。そのため、部署別・役職別などのグルーピングを活用したり、従事時間・日数等を目標値（割合）で設定するなどの、より簡便かつ効率的な方法を採用して、計算が複雑にならないような対策が必要と思われる。
- ・ セグメント情報の配分基準を導入し、経常費補助金が減額となった場合、資金不足により現状の教育・研究環境の維持や診療環境の維持が困難となる。別の補助金の新設で減額分を補填し、消費税を負担しない仕組みを構築していただきたい。診療報酬だけでは大学付属病院は維持するのは不可能である。
- ・ 資料2-2の「11.附属病院における臨床系の業務と歯学部教育研究・・・」のアンケート結果にあるとおり、人件費を切り分ける方法が難しく事務管理業務が大きくなることが困難である。
- ・ 教員人件費の配分基準の設定が非常に難しいと思われます。個人別に、教育、診療、研究にどの程度の時間従事しているか、を把握することは非常に困難であり、また、厳密にしすぎると、基準が複雑になる恐れがあります。より合理的で、かつ実態を反映した基準を設けるためには、学内でのヒアリング及び調査集計にある程度、時間をかける必要があるかと思います。
- ・ 特に歯学部の人件費に関しては、教育（実習）・研究、診療、他学部の兼担等に分かれており、個別に配分割合等を算定することとなるため、個人ごとの時間管理等に労力が費やされるほか、毎月の人事異動（採用や退職、配置換えなど）に合わせデータを更新する等の管理負担が生じることが想定されます。現状の体制では対応が困難であることから、管理部門の人員増やシステムの構築などによる対応を検討することで対応を図ることとなります。
- ・ 現時点ではわからない。

5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。

〔当協会の意見〕

- ・将来的な経常費補助金への影響が懸念される。

＊教育、研究、診療環境の維持に懸念

〔各会員校からの意見・質問〕

- ・R7.4月から新会計基準では、新私立学校法に基づき、「経済実態をより適切に表す配分基準」に切り替えるが、「当分の間」は、全学校法人が「資金収支内訳表の現行基準」を適用して計算書類を作成するという認識でよいか。（ただし、各学校法人において、早期に「経済実態をより適切に表す配分基準」に切り替えても構わない）
- ・「当分の間」の期間が終了した後は、各学校法人が、原則である「経済実態をより適切に表す配分基準」か、例外である「資金収支内訳表の現行基準」のどちらかを選択するという認識でよいか。
- ・「資金収支・人件費・事業活動収支の内訳表については、私立学校振興助成法で提出を求める書類として位置づける」との記載があるが、「経済実態をより適切に表す配分基準」の適用後も、これらの内訳表は「私立学校振興助成法で提出を求める書類」として「資金収支内訳表の現行基準」のまま、「経済実態をより適切に表す配分基準」によるセグメント情報とは別に作成することになるのか。
- ・国立大学法人の附属病院の業務範囲を参考として開示されていて、診療業務を基礎として行われる教育業務は附属病院の業務範囲とされている。学生の臨床実習がこれにあたるとすれば、附属病院における学部の業務範囲はどのようなものを想定しているか例示いただきたい。また国立大学法人は赤字分は運営費交付金で補填されるが、私立の学校法人については補填されないため、同じ土俵で論じるには無理があると思う。
- ・今回の改正は、ステークホルダーへの情報開示を主目的とする、決算書類の書式変更であると理解しておりますが、経常費補助金の算定根拠についても影響があるのでしょうか。影響が出る範囲が分かればご教示下さい。
- ・たたき台の資料P4にある「その他」について「病院以外の附属施設」とありますが、「附属施設」として

セグメントにする必要性が生じるような定義はあるのでしょうか。

附属病院の業務範囲について、「診療業務を基礎として行われる教育業務」を病院業務として計算するか否かは各大学の判断とのことです。学部業務として計算する場合、看護学部（科）の臨地実習における看護師の実習指導者等も人件費は学部会計に計上することになるのでしょうか。

- ・経済実態をより適切に表すセグメント情報を開示することになるが、今後、経常費補助金の配分基準が変更になることはないか。

※以下の質問は経常費補助金の配分基準が変更される場合のみ

〔経常費補助金の配分基準が変更される場合、各学校法人で配分基準が異なる状況で、どのような評価をして公平性を担保するのか。〕

**「学校法人会計基準のセグメント情報における配分基準について」
(たたき台) に関する意見**

団体名	日本私立短期大学協会
-----	------------

1. たたき台について、追加すべき観点や現場で対応する際の留意点、その他必要な事項について、ご意見をご記入ください。

(記入欄)

○ セグメント情報の導入より、資金収支内訳表、人件費支出内訳表、事業活動収支内訳表については、計算書類からは除くこととなっている（令和6年1月31日 検討会報告書P38参考資料1）が、これらの内訳表での配分基準とセグメント情報での配分基準はどのような関係となるのか？また、予算書においても内訳表はどのようになるのか？現行の内訳表及び補助金との関係を明示して頂けるとその点も踏まえて配分基準を検討することが可能となる。

○ここでいう「経済の実態」が何を意味するのか、「経済の実態」を示していない例をできるだけ多く示して頂けると、それに基づき必要な配分基準を検討することが可能となる。

○各学校法人で経済の実態をより正確に示すことが可能となるように、ふさわしくない配分の例やこういう場合はこのように配分すべき等をより詳細にQAなどで示す必要がある。例えば、人件費では授業時間で配分すると設置基準上の必要教員が他部門等に配分される可能性はないか。

2. 新たなセグメント情報の配分基準を導入するに当たり、どの程度の準備期間が必要、あるいはいつからの実施が望ましいとお考えでしょうか。具体的にご記入ください。その他、関連するご意見があれば併せてご記入ください。

(記入欄)

○会計年度2年間は準備期間に必要。（令和9年度の予算・決算より）

・学校法人によって差はあると思われるが、会計システムの追加開発等が必要となる場合は相応の時間が必要。

○中小規模の学校法人では人員及び財源に限りがあり、大規模な法人で先行して（システム開発も）実施し、その状況を参考にして対応することができれば、中小規模の学校法人も無理なく導入可能と思われる。その場合5年程度の期間があると余裕をもって対応可能と思われる。

3. 「学校法人会計基準の在り方に関する検討会 報告書」（令和6年1月31日）

（https://www.mext.go.jp/content/20240130-mxt_sigsanji-000033101.pdf）では、「新たなセグメント情報の配分基準導入後も、例外として現行の配分基準を採用することが可能」としていますが、「期限を設けるべき」との意見もあります。「例外として現行の配分基準を採用することができる」取扱いに期限を設けることについて、賛成・反対いずれのお考えかご教示ください。

賛成の場合はどの程度の機関を設けるべきかという点、反対の場合はその理由を、併せてご教示ください。

（記入欄）

○期限を設けることには賛成。2年程度。

・情報開示が目的であるならば、学校法人によって採用する配分基準が異なることは客観性の欠如にも繋がリストークホルダーにとってわかりにくい情報提供となる可能性がある。

4. 新たなセグメント情報の配分基準を導入することにより、学校法人で対応に困難が生じる場合、その具体的な内容や解決策についてご記入ください。

（記入欄）

○法人部門の人件費を各セグメントに配分するにあたって、授業時間等の目安がない事務職員についての配分基準には検討が必要。（例示を希望する）

○会計システムの修正に相応の費用が発生する可能性が高い。

○配分に精緻さをもとめると際限がなくなり、作業量もシステム修正費用も膨大となる可能性があり、対応に困難をきたす法人も出てくると思われる。ある程度簡易な配分が可能なものなど、簡易基準のようなものを示して頂けると一定の目安になる。例えば、人件費は概ね8割の授業（業務）を行っている場合は全額その組織へ配分可など。

5. その他、ご意見・ご質問があればご記入ください。

（記入欄）

○「たたき台」は「セグメント情報の配分基準に限定」したものであることから私立学校振興助成法の取扱いについては触れていない。しかしながら、セグメント情報と振興助成法、双方の取扱いを示さなければ、各学校法人が配分基準を定めることができない。また、ダブルスタンダードは非効率的であるし余分なコストが発生する可能性がある。

○「経済の実態」を十分に反映しないとされた「現行の「資金収支内訳書の配分基準」」による助成制度のままでは、助成制度そのものに疑念を招きかねないのではないか。

○現在の基本金の組入れと取崩は事業活動収支内訳表の部門単位で計上している。新たなセグメント情報の部門単位が現行の事業活動収支内訳表と異なる場合は、セグメント情報に関してはセグメント情報の部門に合わせて基本金組入れ・取崩の基準を計上するか。