

各私立学校団体からのヒアリングでの意見

【配分基準】

- ① 教育と診療は一体化しており、区分することは難しい。
- ② (GPS などを使った) デジタルデータであっても教員の勤務実態を正確に捉えたものではないし、不規則な勤務体制などを考えると、教育と診療の線引きは困難。
- ③ 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として、教育と診療を区分する目安を示してほしい。
- ④ 滞在した場所や建物で勤務実態を把握しても、臨床系教員については教育と診療を区分することはできない。
- ⑤ セグメントを分ける際に教員に聞き取りしても、教員により教育と診療の区分けが異なることから、教育と診療を明確に区分することはできず、かえって恣意的な区分となる。経費と同じように極力、定性的な基準ではなく、定量的な基準を示すこととすれば、正確ではないかもしれないが、より実態に近づけるのではないか。
- ⑥ 教育研究と診療を完全に分離することは不可能である。ざっくりとした比率を配分に用いるのであれば指標を出すことは可能である。
- ⑦ 二重の仕事をしていることになるので、その部分を割り振るとしたらかなり融通の利く大きな割合で分けるぐらいの形でないと、厳密にやればやるほど乖離するという気がする。大きくとった中でのファジーな数字のほうが逆に当たっているのでは。ただ、厳密に根拠を持って計算式を公開ということになることは懸念。
- ⑧ 診療に重きを置くところ、教育に人を充てたいところとでは、一定の比率を出していくのは難しいところと感じている。
- ⑨ 臨床系の教員に勤務実態を自己申告してもらい病院と医学部の負担割合を算出し、職位ごとにデータを取り、職位ごとの人件費の総額に負担割合を乗じて配分額を算出する方法が考えられる。負担割合については、経年で変化していくが、データを取るのを3～5年のスパンを設けて実施すれば、ある程度簡易にできるのではないか。
- ⑩ (指針としての配分率を示すことについて) ある程度のものを提示すれば、それに準じて対応するというのはできると思う。
- ⑪ 許容できる配分の明確な指示が、1パターン、2パターンというところでお示しいただくのが一番問題ないのではないか。(但し、「どのパーセンテージがいいのかは分かりません」との発言も。)
- ⑫ A、B、Cの案の中で近いところを選んでくださいというガイドがあれば、大学側の

安心感につながる。勝手にやった後で（監査人に）駄目だとひっくり返されるのは、正直困る。

- ⑬ 既に区分して、支払いもされている場合には、そのような発令基準に則ってやればよい。それを改めて時間基準に置き直して配分することは非常に大変なことなので、法人本部や短大・大学に関し、発令を基にした「計上と類型基準」を提案。そちらの方が説明責任を果たしやすい。
- ⑭ 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、例えば、実働分の交通費分や、理事報酬や評議員手当といったもので十分ではないか。
- ⑮ 配分基準について、一定のルールがあった方がよい。また、配分基準について、大学に任せるとした場合、配分基準の妥当性から望ましくない。人件費をどのように配分するのかについて一定のガイドが必要である。
- ⑯ WG のたたき台では、配分基準について、各学校法人の判断に任せるということになっているが、そうであれば、多くの例示を示してほしい。配分基準について学校法人の判断に任せ、会計監査人が納得すればよいとのことだが、あまりに曖昧な基準だと学校法人ごとに異なる配分となる。
- ⑰ 「合理的な配分基準」であることについてどの程度説明しなければならないか。
- ⑱ 共通経費について、現行の処理方法でよい。人件費についてどういうものになるか。
- ⑲ 学校法人会計基準に即した会計処理を求めている都道府県に所在する専修学校法人では、私学助成を受けているわけではないので、共通経費の按分は法人独自の方法で行っていると思われる。

【準備期間等】

- ⑳ 令和 8 年 4 月までを準備期間とすれば、問題はない。
- ㉑ 勤務実態を配分基準とする場合、会計システムの改修が必要なので、＜準備期間＞と＜例外として現行の配分基準を採用することを認める期限＞を合わせて 3 年は必要であると考えている。
- ㉒ 会計システムについては、自前で開発している学校法人もあれば、業者が開発したシステムを利用する学校法人もあり、会計システムの改修にかかる時間は異なる。セグメントの設定をどうするのかと配分基準をどう入力するのかが必要である。配分基準を設定するために必要なデータを集めるに 1 年にかかるケースもありうる。
- ㉓ 人件費の配分は病院を設置する学校法人には大きな負担となる。あまりに細かい配分を求められるとしたら、相応の準備期間が必要となる。
- ㉔ 新しい会計システムの改修にベンダーがどこまで対応できるかについて懸念がある。

会計システムの改修にどの程度期間がかかるかは不明。

- ②⑤ 人件費の配分をどのように算出するのかWGのたたき台からは分からないので、会計システムをどの程度改修するのかについても分からない。そのため、準備期間についても、2～3年が妥当なのかも分からない。
- ②⑥ <例外として現行の配分基準を採用することを認める期限>については、延長の方がよい。
- ②⑦ 病院経営の把握は連続性のあるデータにより行い、経営状況が落ち着くまではパラレルで新旧基準による計算書類を確認しないといけない。

【負担】

- ②⑧ コストは、システム改修費と投入する人的資源以外に、監査報酬の値上げがある。
- ②⑨ 発令主義で作成した計算書類を再度セグメントに分けるときに、あまりに詳細なものを求められても困難である。毎年度、人件費をあまりに詳細なルールで勤務時間により細分化し、かなり複雑で大量な計算を行い、配分基準を精査するのは難しい。
- ③⑩それほど根拠あるものが、ある程度の許容できる労力で出来得るのか、心配。
- ③⑪ ビーコンを使って勤務実態を把握することまで求められるのは難しい。

【その他】

- ③② セグメントの病院部門に着眼していることの納得、理解度が十分ではない。また説明の発信があるとありがたい。
- ③③ 何らかの基準が示されれば、学内での議論がしやすい。
- ③④ 管理会計を実施せずに人件費を区分して会計処理していない学校法人もあることから、管理会計を行っていない学校法人に対して、配分基準の考え方を示してほしい（監査法人もしくは公認会計士協会から指導・指針が欲しいとの意見も。）。
- ③⑤ セグメントを区分するのであれば、「学校法人部門」をなくし、「学校法人部門」に計上していた経費を賄っている収入が配分されているセグメントに配分するという考え方もあるのではないか。
- ③⑥ これまで、専修学校法人は公認会計士による監査報告書を作成しているわけではなく、専修学校法人の監査に理解を深めている公認会計士が必要。