

第四章 国立大学法人への移行と教育研究の新たな展開

一 国立大学法人への移行

法人化への布石

国立大学の法人化は、一九九六年に橋本内閣下で発足した行政改革会議の中で、国立大学の民営化論をも含む非常に強い政治的な要請により、その議論が発達させられた。その後、一連の省庁組織の改革と同様に独立行政法人化、職員定数とコストの削減への圧力が高まる一方、国大協をはじめとして大学における教育と研究の特殊性を踏まえない形での独立行政法人化反対の意見も出された。しかし、二〇〇一年小泉内閣の発足とともに「小さな政府」論への流れが一層強まり、文部省調査検討会議により「新しい『国立大学法人』像について」という最終報告が翌年まとめられた。これは、表紙が緑であることから「緑本」とも呼ばれたが、(1)独立行政法人通則法の枠組みを維持しつつも、大学の特性を踏まえて必要な措置をとる、(2)教育研究の目標・計画は大学の主体性を十分尊重して定める、(3)教育研究の評価は大学評価・学位授与機構の評価を尊重する、(4)学長人事は大学の意向を適切に反映しうる手続きとする、などが法人化の基本的理念とされた。そして、二〇〇二年四月に、国大協臨時総会の長尾会長談話「結論として国立大学協会は、最終報告の制度設計に立って、法人化の準備に入ることとしたい」が提案され、異例の挙手による多数決によって決定された。この頃、いわゆる遠山文部大臣談話が発表され、トップ30構想(後のCOE: Center of Excellence)や教員養成課程の縮小なども話題となり、各大学内においても法人化という形での改革が必至であるという意識が一気に醸成さ

れた。また、会長談話が採択された国大協の臨時総会では、今後の法人化の基本的方針を検討するため、「法人化特別委員会」が設置され、横浜国立大学からは、当時副学長であった若杉隆平が専門委員として参加することとなり、法人化への具体的制度設計に携わることとなった。

横浜国立大学における法人化準備

二〇〇二年四月の評議会において、本学の板垣学長は、長尾国大協会長談話の支持を求めると同時に、法人化に対応するために新たに企画委員会を設け、今まで将来像検討員会で審議事項としていたものに加え、「教育・研究等の目標及び計画に関する事項」についても審議したいとの提案があり了承された。社会科学系からは、若杉（副学長）、金澤史男（経済学部長）、阿部周造（経営学部長、笹井均（国際社会科学研究科長）、権上康男（附属図書館長）、隅田一豊（教養教育主事）、溝口周二（学長補佐）のほか、長谷部勇一（経済学部）、米澤康博（経営学部）、来生新（国際社会科学研究科）が委員として参加した。法人化される二〇〇四年三月までに開催された回数は18回を数え、時には激しい議論が展開され長時間にわたることもあったが、企画委員会は徹底的に審議を尽くし、全学的な合意を形成する上で重要な意味を持ったといえる。

組織運営の基本的あり方

企画委員会ですら重要論点となったのは、組織運営に関する基本的なあり方及びその骨子について、特に全学の執行部と学部教授会との関係であった。法人化の基本設計では、教育研究に関しては教育研究評議会が、大学法人の経営に関しては経営協議会が最高意志決定機関となり、それぞれの議長を務める学長と学長自らが指名した副学長からなる役員会が執行部となるというトップマネジメントを想定したものである。その上で、大学としての特性を踏まえた制度をどう考えるかについて議論がなされた。当初の執行部案は、「新たな執行部は、従来の執行部と異なり、学部・部局間の調整を行うのではなく、自らのリーダーシップを発揮して、教授会自治に自動的に頼りえない要素である効率と競争、現在の社会からの要請といった社会的価値を考慮し、教授会自治との良き緊張関係の中で、大学全体の運営を行う」というものであった。来生委員は、

「細分化された部局の視点を越えて、社会にニーズを把握し、部局にその対応を求める、部局を越えた大学全体の管理・運営の視点が必要で、それが学長を中心とする役員の責務となる」、「執行部の役割は、その縦割りの意志決定の限界を超えて、社会のニーズとの関係で新たな課題を与えて、そのために必要な資源の配分を調整することが主となるう。」との意見を主張した。

それに対して、経済学部は、「基本的に部局が自立性を持って国内外の他の組織との競争に打ち勝つ魅力ある目標を持つて活動することが重要な事項になり、したがって分権型マネジメントを基本とすべきである。」、「教授会自治」と「効率と競争」を対立的に捉える必要はない。『競争』のためトップマネジメントが重要とされているが、競争的環境を乗り切っていく基礎的単位は、むしろ専門家集団たる部局と位置づけるべきである」という意見を学部として提出し、また、経営学部も「全体的に見て、学長への権限の集中が著しく、一方、学長への牽制制度が不備であるなど、部局自治への配慮が欠けていると言わざるをえない。」、「学長への権限集中が大学の効率化、教育研究水準の向上にどうして結びつくのかという理由も説得的でない。」、「学長をトップとする大学に教職員が直接帰属し」の一文は余計である。」等の意見を主張した。その後、他部局からの意見も含めて活発な議論がなされ、一二月の第六回企画委員会において、「法人化を機に本学がさらに競争力ある大学として発展するには、全学的視点と部局の自立性のバランスの取れた組織運営など、これまで本学が有してきた組織運営上の優れた点は維持しつつも、社会が本学に対して要請する課題に十分応え得るよう、新たな視点から組織運営上の制度設計に取り組むことが求められている」という形で基本的あり方（中間報告）が整理され、学長、役員会、役員・部局長合同会議、経営協議会、教育研究評議会の骨子が定められた。このなかで、附属図書館の位置づけをめぐっては、部局として維持するのか、それとも一般的全学的施設とするのかをめぐっての議論があったが、権上図書館長が学術基盤としての全学的な重要な役割を主張し、最終的には従来通り部局として扱い、図書館長が部局長となることが了解された。

教育研究評議会の
構成をめぐって

中間報告を受けて、具体的な制度設計に関する議論が二〇〇三年度から開始された。この年から、工学部出身の飯田学長が企画委員会の議長となり、社会系としては、笹井（副学長兼附属図書館長）、金澤（経済学部長）、溝口（経営学部長）、來生（国際社会科学研究所長）、上川孝夫（教養教育主事）のほか、田代洋一（経済学部）、阿部（経営学部）、森川俊孝（国際社会科学研究所）、長谷部（学長補佐）が委員となった。制度設計にあたっては、論点が多岐にわたるため法人化対策室が設置され、笹井副学長を室長として、渡辺副学長、矢内副学長、学長補佐三名、事務局より事務局長、各部長が構成メンバーとなり、教員サイドと事務サイドが合同で原案作りにあつた。

対策室における議論の当初から、工学系委員の一番の主張は教育研究評議員の部局別割当数に集中していた。従来は、各学部から部局長を含めて四名（国際社会科学研究所は二名）であつたが、法人化を契機に、大学院部局化により教育部と研究部が分離した工学研究院、工学府、環境情報研究院、環境情報学府、工学部も「部局」として扱い、それぞれ各二名という意見を強く主張した。社会系としては、従来、社会系一〇（経済四、経営四、国社二）、工学研究院四、環境情報研究院四、教育人間科学部四という構成から社会系六（経済二、経営二、国社二）、工学系六、環境情報系四、教育系四（教育人間科学部二、教育学研究科二）となることは著しくバランスを欠くものであるとして、強く反対した。七月に行われた第二二回、第一三回企画委員会では、この点をめぐり白熱した議論が長時間行われた。この中で、「学府」は大学規則上「部局」という扱いをしているが、学生のみ組織であり教員は属していない組織であることから、評議委員の選出母体は専任教員の属する「専任部局」に限るべきこと、評議員定数は過去それぞれの部局の改組の積み重ねにより政府からその必要性が認められて配置されたものであり、その経緯を無視すべきではない等、社会系の各委員は強く主張し、工学系、教育系の主張する「数の論理」に教員の数に比例すべきである、との主張に対抗した。

最終的には、笹井法人化対策室長の提案で、工学部は工学研究院と環境情報研究院の教員も参加する組織であ

り、教育組織としての独自性があることから工学部主事一名を評議員に加えるという提案をし、それ以外は従来通りの評議員の配置数で決着した。

その他の論 二〇〇五年九月の第一四回企画委員会で評議員配置数が決定した後は、法人化後の第一期中点について 期目標・計画、就業規則、学内予算・会計規定、学長選考規定など非常に多くの事項に関して審

議が行われた。ここでは、重要な事項に関してのみ触れる。

中期目標・計画に関しては、前年から検討が行われ、当初文科省のガイドラインに沿った膨大な資料作成が指示されていたが、あまりにも詳細な事項が多く、また大学独自の努力では実現が困難な概算要求事項の記入方法などが不明であることから、本学だけでなく全国の大学で錯綜した資料作成を強いられていた。この時期になって漸く、中期目標・計画は大学全体の重要な事項に関して、全体で十数ページ程度でまとめることという指示が来て、各部署で用意した数百ページにわたる資料は附属資料としての扱いになった。

就業規則関係では、国家公務員から離れ自由度がある中で検討しようというのが、法人化のメリットとしてあげられていたが、財政的に人件費の算定が法人化の際の教職員定数によって決められ、給与体系も国家公務員に準じて人事院勧告によって決定される仕組みになっており、自由度の幅は実質的に非常に限られたものであった。新体制への混乱を最小限にするという立場から、従来の国家公務員法、教員にあっては教育公務員特例法に準じた就業規則が適用されることとなった。また、教員に関する裁量労働制への移行が検討されたが、現行の変形労働制からの実質的なメリットが少ないことなどの意見があり、他大学の導入状況を見まもる中で初年度からの導入は見送られることとなった。

会計規定に関しては、当初、大学法人の予算に関しては経営協議会の審議事項となるため、当初、学長から経営協議会に予算案が、直接、提示されることとなっていたが、経済学部は「予算管理規則第三条にあるように、予算は『教育研究計画を明確に計数化したもの』であり、教育研究計画に財源的裏付けを与えるものである。従っ

て、教育研究計画が十分に予算に反映されているかという視点から教育研究評議会が予算編成の過程に関与すべきではないか」という意見を主張し、審議の結果、予算管理規則第五条に「学長は予算編成方針を策定し、『教育研究評議会』の意見を徴して、『経営協議会』及び役員会の審議に付す」というように修正がなされ、教育研究評議会の位置づけを高めることができた。

学長選考規則に関しては、従来は教員による意向投票にもとづき決定することとなっていたが、国立大学法人法で、過半数を外部とする学長選考会議で審議決定するというように大きく変更された。しかしながら、大学が教育研究を旨とする独自性を有することから、外部からの意見を取り入れつつも、構成員による投票を中心とする従来の方式を出来るだけ踏まえた制度とするという考え方にたつて、教員と外部経営協議会構成員による学長候補者選考委員会から推薦をうけ、学長選考会議で候補者を三名から六名選考して、教員による意向投票を行い、その結果を参考にして学長選考会議が決定するという方式を採用することとなった。

学長選考会議の規則が制定されたのは、年度末も押し詰まった三月三〇日の臨時評議会であったが、法人化に関わる数十に及ぶ規則関係の審議を無事終了し、過半数代表者との労使協定なども合意され、二〇〇四年四月一日、国立大学法人横浜国立大学は順調に発足した。その背景には、この期間を通じて企画委員会においては事前に文書にて執行部提案がなされ、それに対して各委員、各部局からの質問・意見を文書で求めたうえで、その回答を文書で示すというように議論がなされ、大学構成員全体に透明性ある形で公開されたことが重要な要因であった。

横浜国立大学教職員組合と常盤台地区過半数代表者の活動

国立大学の法人化において生じたもつとも大きな変化の一つに、「労使関係」制度変更があった。国立大学法人の教職員は、それまでの国家公務員法による、全国一律の枠組みから外され、その賃金、労働条件とも、法人ごとの労使交渉によって決定されることとなった。このため、法律上、労働者の過半数代表を選出し、労使協定を締結し、就業規則を制定する必要性が生じた。

以下、過半数代表選出・労使協定締結・就業規則制定の経緯と、その後が生じた重要事項について述べる。

二〇〇四年一月末に企画委員会から出された案では、過半数代表（常盤台地区）候補者の数を、教育二、社会系二、工学三、環境一、事務局二と割り振ったものの、選出方法については「挙手等」としか規定がなく、「立候補の受付」も「秘密性の保障」もなかった。しかし、組合の働きかけもあり、最終的には、自薦・他薦による立候補の受付、投票用紙を使用した秘密選挙が実現した。また、早くから組合が要求していた非常勤職員の代表候補も工学部で一名実現した。このような民主的選挙の結果、過半数代表候補一〇名のうち、組合関係者が五名を占め、三月五日の過半数代表選出会議において、組合委員長であった土井日出夫が常盤台地区過半数代表に選出された。土井過半数代表者と九名の代表候補者は、「労働者代表委員会」を構成することとし、労使協定と就業規則についての審議を重ね、当局と交渉を行った。

その結果、労使協定のうち、いわゆる三六協定の特別時間外勤務の規定が、一般的な内容から限定した内容に修正された。原案では、「①大学入試センター業務、②臨時業務、③突発的事故、④大幅な業務計画変更」など、きわめてゆるい条件で特別時間外勤務を命じられることになっていたが、①は「臨時的な業務で集中的に処理しなければならぬ場合」、②は「予算・決算業務のため」、③は「人身事故及び機械・施設等の障害」、④は「災害などの事情」と厳しく限定された。

また、就業規則については次の二点が特筆される。一つは、表現の自由、集会の自由にかかわる問題である。

原案では「学長の許可を得ることなく」「演説若しくは集会を行い、またはビラ等のちよう付、配布その他これに類する行為をしてはならない」と書かれていたが、交渉の結果、「演説若しくは集会を行い」の前に「正常な業務を妨げる」を置くことで、正常な業務を妨げない限り、表現の自由、集会の自由が確保されるよう修正することができた。もう一つは、整理解雇の問題である。原案では、「学長は、組織の改廃又は予算の減少により廃職を生じた場合」解雇できることになっていたが、これも交渉の結果、「事業の運営上のやむをえない事情又は天災事変

その他これに準ずるやむをえない事情により、組織の縮小・転換を行う必要が生じ、他の職務に配置換えさせることが困難な場合」と、強い条件が付されることとなった。

さらに、かねてより組合と過半数代表は、非常勤職員の待遇改善を強く要求していたが、二〇〇四年から二〇〇五年にかけて、「空白日の撤廃」（従来、非常勤職員の雇用期限は年度末の三月三〇日までとされ、三月三十一日が空白日となっていた。そのため、多くの非常勤職員は、実質的に継続雇用であるのにもかかわらず、勤続年数は常に一年未満となり、退職手当等の算定で不利な扱いを受けていた。）、「夏季休暇（無給）の取得」、「看護休暇の取得」、時間雇用職員の「忌引き休暇の取得」を実現することができた。

これに至るまで、土井過半数代表者と「労働者代表委員会」は三月中に六回もの会議を開催し、審議を重ねたことや、当局を代表した笹井総務担当副学長、法人化対策室などが真摯に対応したことが双方の歩み寄りを生んだといえる。その結果、法人発足の三日前の三月二十九日に労使協定が締結され、国立大学法人横浜国立大学は、正常な労使関係の下でスタートを切ることとなった。

また法人化後の二〇〇五年から二〇〇六年にかけて、教員への裁量労働制の導入と、振替休日の濫用の問題が浮上した。前者については、裁量労働制に伴う超過勤務手当の廃止に関連して、過半数代表と総務担当理事が覚書を交わし、これまでどおりの「入試手当」を支給することで合意した（二〇〇六年三月一〇日）。また、後者については、事務職員の大学入試センター業務に対する休日手当の廃止が争点となったが、交渉を繰り返した結果、休日手当の支給は存続することとなった。

二 新たな飛躍へ向けて

施設整備の進展

社会科学系の研究棟、講義棟、事務棟などの施設は、一九八五年に経済学部の新研究棟が増築されて以降、しばらく大きな変化はなかったが、大学院拡充を契機として新しい施設整備が続いた。まず、一九九〇年四月国際経済法学研究科発足を受けて一九九三年同研究科棟が経済学部新研究棟に隣接するかたちで新築された。さらに、一九九四年四月国際開発研究科の発足を受けて、一九九七年経営学部・国際開発研究棟が経済学部と小グラウンドの間に新築された。これは経営学部の資格面積留保分と国際開発研究科のそれを合わせて一つの建物としたものであった。

さらに一九九九年四月国際社会科学研究所の発足に伴い二〇〇〇年に同研究棟が竣工した。経営学部・国際開発研究科棟にあった博士課程後期関係のフロアは、国際社会科学研究所棟に移動し、空いたスペースは経営系が使用することとした。また、これとの関係で国際社会科学研究所棟の七・八階は経済系、三階の一部と四階は国経法系が使用することとなった。

建て替えないし改修などの整備が切望されたのが、常盤台キャンパスへの移転時に建築された経済学部一号館、経営学部一号館であった。一九七四年に建築後三〇年近くが経過し、狂乱物価時の予算によるものだったこともあり、老朽化が著しく、何より耐震性の問題が指摘されていた。経営学部では二〇〇〇年頃から耐震工事計画を独自に作成していたが、「総合研究棟」として建物を整備していく文科省の方針に沿って二〇〇二年四月頃から、経済学部、経営学部共同で建物委員会を組織するなどして施設整備の概算要求に取り組んでいた。幸い耐震補強を中心とする全面改修工事は、経済学部研究棟事務棟について二〇〇六年度、経営学部事務棟研究棟について二〇〇七年度に実現し、さらに二〇〇八年度には両学部講義棟の改修が着手された。

なお、全学的施設として附属図書館の新営・改修工事が二〇〇一年六月に着工され、二〇〇三年四月に新装開

館した。新図書館のコンセプトは、「人と情報の出会いを演出する多機能文化空間」を創出することであり、斬新な外観、明るい室内に加えて、メディアホール、情報ラウンジ、ワーキングスタジオ、カフェなど多様な機能空間が大胆に配置されている（青木利根男「新中央図書館の概要」『官報』五二号、二〇〇三年五月）。この新宮・改修については、準備期間から竣工の時期にかけて図書館長を務めた権上康男、笹井均の両教授が尽力した。

かくて常盤台キャンパスは、「宮脇の森」として著名になった豊かな緑に囲まれて、新築・改修がなった諸施設が立ち並ぶようになり、その面目を一新しつつある。

事務組織の大学院拡充への対応

大学院を中心とする教育研究機能の拡充に伴って教員数は漸増傾向にあったが、事務系職員は、二〇〇七年五月現在二七八名となった。これに対応するため、多くの非常勤職員が雇用されるとともに機能的で効率的な事務組織の整備が求められる状況となった。

すでに言及したように、経済学部、経営学部の事務組織は一九八九年まで、それぞれに庶務係、会計係、教務係、厚生係が置かれ、そのほか経営学部には第二部事務部（一九九四年生涯学習係、一九九五年廃止）があった。一九九〇年大学院国際経済法学研究科の発足とともに経済学部事務部に大学院係が設置され、同研究科を担当した。

国際開発研究科の発足に伴い、「出し部局」であった経営学部の庶務課に大学院係が置かれた。九九年国際社会科学研究科の創設により、国際社会科学事務部が置かれ、大学院博士課程前期三系の事務も同事務部に移動した。他方、学部事務部は、総務係、学務部の二係体制となった。

さらに、国立大学法人化に備えた組織整備の一環として経済学部、経営学部、国際社会科学研究科の事務組織が統合され国際社会科学等事務部となった。ただし、名称は、二〇〇六年に社会科学系事務部に変更された。社会科学系三部局で三つあった事務長ポストのうち二つは、環境情報研究院事務長、学生支援室長に割り振られる

かたちとなった。経済学部・経営学部の総務は、それぞれの担当専門員が一名ずつ配置された。二〇〇四年に、この専門員は事務長補佐となり、二〇〇七年から副事務長となった。

学部教務関係では、社会科学系事務部の統合に伴って、経済学部を学務第一係、経営学部を学務第二係が担当することになった。また、法科大学院の運営円滑化のため、二〇〇七年八月に法科大学院係が新設された。

なお、社会科学系各部署の歴代事務長一覧を、第三部「資料6」として掲載した。

競争的環境下の挑戦

国立大学法人化後、教育研究を取り巻く環境は、様々な側面で変容した。特に教育研究経費の配分にあたって、従来国立大学の基盤的経費を手当てしていた「当校費」に相当する運営費交付金が抑制、削減される一方、国公私立が同じ土俵で申請し、採択されたものだけに資金が配分される競争的資金の比重が増加した点は、大きな変化となった。この環境変化に本学社会科学系は機敏に対応し、貴重な成果を収めつつある。

まず、「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」（通称、現代GP）では、経営学部の「ITを活用した実践的遠隔教育（e-Learning）」（二〇〇四～〇六年度）が採択された。また、「地域交流科目による学生参画型実践教育——都市再生を目指す地域連携——」（二〇〇四～〇六年度）は、経済学部、経営学部の関係教員が教育人間科学部、工学部と協力して取り組んでいるプロジェクトである。この取り組みは、地域に開かれた大学作りや学生参画型実践教育のモデルとなりつつある実績が評価され、二〇〇七年第九回神奈川県イメーリアップ大賞（毎日新聞社主催）を受賞した。さらに、「特色ある大学教育支援プログラム」（通称、特色GP）では、経営学部の「体験型経営学教育のための教員養成計画——経営体験型シミュレーション教育の全国FD展開——」（二〇〇七～〇九年度）が採択された。

一方、「専門職大学院等教育推進プログラム」では、国際社会科学系研究科法律系の「展開・先端科目を中心とした教材開発——地域弁護士会と連携して——」（二〇〇七～〇八年度）が採択された。これは、本学法科大学院が横浜

弁護士会の専門実務研究会と協力し、展開・先端科目を中心とする科目の教材を開発し、これを全国の法科大学院で活用することを目的とするものである。また、「大学院教育改革支援プログラム」として、国経法系の「貿易と開発に関わる専門人材養成プログラム」(二〇〇七～〇九年度)が採択されている。

さらに、「海外先進研究実践支援プログラム」の「安心・安全の研究教育の学術的基盤の強化」(二〇〇六年度)や「環境リスクに関する教育・研究の総合的推進」(二〇〇七年度)、また「海外先進教育実践支援プログラム」の「大学院レベルでの統合的海洋管理教育―海と港をめぐる公共政策の新展開を受けた高等教育のあり方を探る―」(二〇〇七年度)などの全学的プロジェクトが採択され、社会科学系教員も参画した。

一方、学内競争資金とも言える教育研究高度化経費、学長裁量経費も重要性が高まってきた。こうしたスキームを活用して経済系では、「地域イノベーション・システム研究拠点の構築」や「東アジア経済・通貨統合の研究」など、経営系では、「MBA教育充実のための環境整備」や「産学連携による知的戦略経営の研究と教育プログラム開発」など、法律系では、「専門職学位課程教育研究体制整備拡充事業」や「持続可能な開発のための教育拠点形成における国連大学高等研究所との教育研究連携プログラム」などをはじめとして、様々な取り組みが展開されてきた。

三系が協力して取り組むプロジェクトとしては、「英語で実践する教育研究プログラムの高度化推進」や「国際連携による実践的教育プログラム創設事業」などがある。後者のプロジェクトは、北京師範大学、華東師範大学や大連理工大学など中国有力大学との交流を深化させることを目的としており、全学的取り組みに発展しつつある。

「魅力ある大学院教育」イニシアティブ 二〇〇五～〇六年度の事業として募集された「魅力ある大学院教育」イニシアティブと企業成長戦略研究センター ニシアティブに国際社会科学研究所の「実践性・国際性を備えた研究者養成システム」が採択された。この事業は、現代社会の新たなニーズに応えられる創造性豊かな若手研究者の養成

機能の強化を図ることを目的としており、本学の取り組みは、特に政策・経営戦略提案能力、問題解決能力を有し、現実感覚にすぐれ、国際的に通用する若手研究者の養成をめざすことが目的とされた。この目的を達成するため、研究インターンシップ的活動を単位化するリサーチ・プラクティカムがカリキュラム化された。この構想を具体化するため、産官学共同研究、国際共同研究、海外フィールド調査の三つのカテゴリーに分けられた十数のプロジェクトが組織されることになった。

法人化後、従来とやや異なる概算要求として特別教育研究経費が新設された。国際社会科学研究科は、二〇〇七年度概算要求「企業成長戦略研究の推進」に取り組みこれを実現した。このプロジェクトは、「新企業のスタートアップと成長」、「既存企業の成長戦略」、「企業成長とマクロ経済成長」の三つのクラスターを中心に内外の大学、研究機関、企業等と共同研究を推進しようとするもので、外から見える研究拠点を形成するため「企業成長戦略研究センター」の創設を計画に盛り込んでいた。実際、二〇〇七年六月に同センターが本格的に立ち上がり、初代センター長に山倉健嗣が就任した。

企業成長戦略研究センターに置かれた三部門の研究プロジェクトは、「魅力ある大学院教育」イニシアティブで組織されたリサーチ・プラクティカムを構成する研究プロジェクトと連携し、プロジェクトベースの大学院教育を推進する役割も果たしている。

「魅力ある大学院教育」イニシアティブの事業の推進を契機にプロジェクト室が設置され、企業成長戦略研究センターに引き継がれた。同室において、プロジェクト・マネージャーの任に当たってきたのが、藤沼敏雄、種田博、仁平晶文、溝部陽司である。

新たな組織を生み出したものとしては、「大学院教育改革支援プログラム」の一つとして採択された経済系の「経済・工学連携による金融プログラム」（二〇〇七～〇九年度）がある。この取り組みの一環として、二〇〇八年四月に国際社会科学研究所博士課程前期に「金融プログラム特別コース」が創設された。

これからの大学がその使命を果たしていくためには、まず、地に足の着いた教育研究を個人のレベル、組織のレベルで着実に展開し、また、学問内在的な研究を科学研究費補助金などを積極的に活用しながら推進することが必要である。そうした基盤のうえに立って、これまで以上に競争的資金を旺盛に獲得し、社会的ニーズに応えた教育研究改革を推進していくことが求められている。