

# EU 生涯学習政策の検討

——アクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティ——

田村佳子\*

## はじめに

1993年、EU (European Union: 欧州連合) はマーストリヒト条約の発効により誕生した。マーストリヒト条約発効時のEUの3本の柱は以下であった。第1の柱はこれまでの欧州共同体 (EC)、第2の柱は共通外交安全保障政策、第3の柱は司法・内務協力である。第1の柱であるECは、マーストリヒト条約によって、それまでの欧州経済共同体 (EEC) の名称から「経済」を削除したものであり、経済のみでなく欧州統合の全般を担う組織とされ、EC条約の中に経済通貨同盟、社会政策、消費者保護、公衆衛生、欧州横断網、産業、開発協力、文化、教育等の分野の権限が追加された<sup>1)</sup>。

また、EUの発足により、「EU市民」という新しい概念が生まれた。現行のEU条約では、第2条に「連合は、人間の尊厳、自由、民主主義、平等、法の支配、マイノリティの人権を含む人権の尊重の価値に基礎を置く。これらの価値は、多元主義、無差別、寛容、正義、連帯及び男女の平等が普及している加盟諸国に共通するものである」と述べられている。EUは発足の当初から、社会的に排除された人々を社会に統合していくための取り組み「社会的包摂 (social inclusion)」を主要な課題としていた。

1990年代、教育と職業訓練の協力が雇用においてもEU市民の育成においても役立つという意識がEUの中で成長し続けてきた。そして、教育と職業訓練を統合する概念として「生涯学習」が提唱されるようになってきた。

拙著「EUにおける生涯学習の展開——マーストリヒト条約から『ET2020』まで」(愛知県立大学生涯発達研究所『生涯発達』第6号)では、マーストリヒト

条約からリスボン戦略を経て「ET2020」までのEUの条約とプログラムにおける教育・職業訓練および生涯学習の位置づけを検討した。

1960年代半ばにユネスコにおいて提唱された「生涯教育」は誕生から死に至るまで教育を統合するだけでなく、学校教育や成人教育と職業教育、そして社会に存在する様々な教育機関の統合を進めるための改革理念であった。ユネスコの「生涯教育」論が今日、EUにおいて「生涯学習」として再構築されてきた。

EUの生涯学習論および施策において重視されてきたのは「アクティブ・シチズンシップ (active citizenship)」と「エンプロイアビリティ (employability: 雇用されうる能力)」の育成であった。本論文では、EUにおける生涯学習論において、アクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティがどのように論じられてきたか、これらの能力の育成が何をめざすものであったかを明らかにしたい。

## 第1章 「生涯学習に関する覚書」におけるアクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティ

マーストリヒト条約以前のECにおいては職業訓練に関する権限はあったが、教育に関する権限はマーストリヒト条約以降に入ってきたものである。マーストリヒト条約は教育・職業訓練に関し、構成国の責任を尊重しつつ、欧州連合としての事業を進めていくことを原則とし、条約第126条および第127条で教育・職業訓練について述べている。ここでは、「生涯学習」という用語は用いられていないが、1993年のジャック・ドロール欧州委員会委員長による白書『成長、競争、雇用』において、「生涯学習は国の教育的コミュ

ニティが独自の貢献が包括的な目標である<sup>2)</sup>と述べている。ここではヨーロッパの経済競争力の強化と雇用の拡大のために教育と職業訓練が継続的に行なわれることの重要性が述べられており、また雇用の拡大と教育による社会的包摂への期待が述べられていた。1995年には、白書『教育と学習——学習社会に向けて<sup>3)</sup>』が発表され、教育と職業訓練を含む学習社会の形成が知識基盤社会・情報社会に必要なことが明らかにされた。これらは、「教育と訓練の伝統的な分離を打ち崩す最初の政策ドキュメント<sup>4)</sup>」となった。また、1996年にはヨーロッパ生涯学習年が展開された。

そして、EUは2000年3月のリスボン・サミットで、「より良い職業をより多く創出し、社会的連帯を強化することにより、持続的な経済成長を可能にする、世界中で最もダイナミックで競争力のある知識基盤経済<sup>5)</sup>」を2010年までに実現するとする経済・社会戦略(リスボン戦略)を打ち出した。

リスボン戦略では知識社会の必要性と雇用の質の改善のニーズに応える教育・訓練制度が求められた。とりわけ、青年、失業者、急速な変化に職業スキルが対応できない危機にある人々をターゲットとした学習・訓練の機会が求められた。

リスボン戦略以降、EUでは失業率に代わる新たな指標として、就業可能人口に占める就業者の割合を意味する「就業率」が用いられるようになった。それは、失業率の母数から就業できない人々を排除することにより失業率を改善するのではなく、これまで社会的に排除されてきた人々への人的投資を高め、より多くの人々を労働市場に参入させる雇用政策であった。「生涯学習」を通して、ベーシック・スキルをとりわけ社会的に排除された人々に与えようとするものであった。また、そのベーシック・スキルはITスキルや語学、技術などの雇用に関わるものだけでなく、社会的スキルをも含んだものであった。

リスボン戦略を受け、2002年のバルセロナ・サミットでは「生涯学習」を基本原則とした「教育・訓練2010」(ET2010: Education and Training 2010)が策定された。また、2006年には「生涯学習アクションプログラム2007-2013」(an action programme in the field of lifelong learning)が欧州議会で承認され、決定された。

これらの政策の方向性を示したのがリスボン戦略に呼応して2000年に出された「生涯学習に関する覚書」(A Memorandum on Lifelong Learning)であった。これ

は欧州委員会のワーキングペーパーであったが、生涯学習政策をより雇用政策に近づける転換点となったものであった。

また、リスボン戦略、「生涯学習に関する覚書」に先立ち、1998年以降、EUの「雇用ガイドライン」において、生涯学習の重要性が指摘されてきたことも注目される場所である。1998年に出された「雇用ガイドライン1999」では、「スキルとアダプタビリティを持った労働力の開発における生涯学習の重要性がこれまでガイドラインでは十分に認識されてこなかった<sup>6)</sup>」とし、雇用の改善のための指針の6番目に生涯学習の可能性の開発のために加盟国が社会的パートナーとともに努力することを求めている。

「生涯学習について覚書」は生涯学習をEUにおける最優先事項として実行しなければならない等しく重要な二つの理由を次のように述べている。

「・ヨーロッパは知識基盤社会経済に向かっている。自分自身と地域社会のために最新の情報と知識などの資源を賢く使用するモチベーションとスキルをもって、今まで以上にこれらにアクセスすることがヨーロッパの競争力を強化し労働力のエンプロイアビリティとアダプタビリティを改善する鍵となる。

・今日のヨーロッパの人々は複雑な社会的政治的世界に生きている。これまで以上に、個人が自分自身の生活を設計することを望んでおり、積極的に社会に貢献することが期待されている。また文化的、エスニック的、言語的多様性の中でポジティブに生きることを学ばなくてはならない。その最も広い意味において、教育はこれらの挑戦にこたえる方法を学び理解する鍵である。

現代の社会と経済における変化の二つの特徴は相互に関わっている。それらは生涯学習の等しく二つの重要な目的：アクティブ・シチズンシップの促進とエンプロイアビリティも促進である。」<sup>7)</sup>

覚書では上記のように、アクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティを生涯学習の二つの等しく重要な目的としている。覚書はアクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティをどのようなものと考えているのだろうか。

「アクティブ・シチズンシップは人々が社会的経済的生活のあらゆる領域に参加するか否か、どのように

参加するかに焦点を置いている。また、人々がそうしようとする際のチャンスと危機、人々が生活する社会の一員であり、‘a fair say’を有していると感じられる範囲に焦点を置いている。ほとんど人々の生活にとって、賃金が支払われる労働は独立心と自尊心と福祉を支えるものである。」<sup>8)</sup>

エンプロイアビリティは「雇用を獲得し維持する能力であるが、アクティブ・シチズンシップの中心的な次元であるだけでなく、完全雇用を実現し、『新しい経済』においてヨーロッパの競争力と繁栄を改善する決定的条件である。」<sup>9)</sup>

そして、アクティブ・シチズンシップもエンプロイアビリティも経済的・社会的生活に貢献するものとされていた。

雇用ガイドラインから覚書の流れは、ヨーロッパ型福祉国家のありようを転換するものであった。社会的包摂、アクティブ・シチズンシップ、エンプロイアビリティの議論の中で、人々を「雇用されている人」と「失業している人」に区分することから「社会に居場所がある人」と「居場所がない人」への区分にシフトし、あらゆる人々が社会に統合されることが目指されるようになった。また所得の再分配という福祉のあり方から経済活動に参加する機会の分配というあり方へのシフトであった。

## 第2章 市民の責任と権利——Andreas Fejesの論を中心に

しかし、この「覚書」に対する批判もある。Camel Borg & Peter Mayo の“The EU Memorandum on Lifelong Learning. Old wine in new bottles?”<sup>10)</sup>は、覚書は新自由主義的な競争的能力主義の影響を受け「古いワインが新しいボトルに移る際に変質した」と批判をなげかけている。

こうした批判は、「覚書」が「『エンプロイアビリティ』促進にかかわる訓練・適応を偏重し、実際には『アクティブ・シチズンシップ』を軽視している」<sup>11)</sup>とするものでもあった。

「覚書」は次のように述べている。

「人々自身が知識社会の先導的なアクターとなること。最も重要なのは、絶え間ない変化の中で知識を効果的かつ賢明に創造し使用することができる人々の能力である。この能力を完全に開発するために、人々は自分たちの生活を自分たちの手中にすること——すなわち、アクティブ・シチズンとなること——を望み、

それを可能にする必要がある。生涯にわたる教育と訓練はすべての人が変化にチャレンジする最善の方法である。」<sup>12)</sup>

「覚書」は人々がアクティブ・シチズンとなることを求めているが、1970年代ユネスコにおける生涯教育論が個人の発達に重きをおいたヒューマニスティックなものであったのに対し、「覚書」は雇用と労働市場への個人のアクティブな参加に重きをおいたものであるとの指摘もある。Andreas Fejes は、生涯学習「政策はヒューマニスティックな議論から経済の議論へとシフトした」<sup>13)</sup>と述べている。

スウェーデンのリンシェーピング大学の研究者である Andreas Fejes は、ケアワークの領域での事例研究を行いつつ、エンプロイアビリティの視点から生涯学習政策を検討してきた<sup>14)</sup>。その研究では、生涯学習とエンプロイアビリティの議論を通してガバナンスがどのように働くか、どのような市民が形成されるのか、そのターゲットとされる人々自身が議論をどのように受け止め、どのような議論を形成していくかに焦点をおいていた。

Andreas Fejes は、この20年間で「生涯学習は政策用語において成人の教育と学習を語るときに支配的なものとなった。教育について語ることから学習について語ることへのシフトはどのように市民が解釈されるのかにおいてのシフトと同一である」<sup>15)</sup>と述べている。そして、2010年の「教育訓練の戦略的枠組み」(Strategic framework for education and training) は生涯学習の過程として労働と教育を統合することを目的とした生涯学習の長期戦略であったが、それは同時に、「生涯学習と‘リサーチ、教育、イノベーション’のトライアングルについて語ることは、統治 (governing) についての現代的議論において知識生産と生涯学習との新しい関係を示唆することであった」<sup>16)</sup>とし、「知識基盤経済の創造をサポートするものとしての生涯学習の位置づけから労働と知識生産過程を統合するものとしての生涯学習の位置づけへのシフト」<sup>17)</sup>を示していたとしている。

「絶え間ない変化の中で、社会は支配され統治される市民ではなく、フレキシブルでアダプタブルな市民を必要」<sup>18)</sup>としており、「自由」で能動的な市民となるための学習自体も市民が個人の選択によってなされるべきだと述べている。すなわち、「これらの議論の変化は生涯学習が権利から義務と責任へと移行したこと」<sup>19)</sup>を意味している。

そして、生涯学習と同様にこの20年間で出現してきたエンプロイアビリティの議論において、政策は、「雇用の不足について語り、市民を『雇用されている人』あるいは『失業している人』と描くことに代わって、エンプロイアビリティの不足について語り、市民を『エンプロイアビリティを有する人』あるいは『エンプロイアビリティに欠ける人』と描くこと」<sup>20)</sup>になった。

したがって、労働市場における構造的な不平等や問題よりも、雇用における個々人の責任に焦点があてられることになるが、「エンプロイアビリティと生涯学習の議論はガバナンスがどのように実行され、市民がどのようにガバナンスの主体と位置づけられるかの議論へのシフトを意味するものである。」<sup>21)</sup>

しかし、市民がガバナンスの主体となること、生涯学習とエンプロイアビリティの獲得において、学習者自身が自らの学習を設計し実行する責任の主体となることは、もっぱら市民のみの自己責任であるだろうか。

Andreas Fejes は OECD と EU におけるエンプロイアビリティ論を比較し、OECD におけるエンプロイアビリティはより経済的な側面が強いとしている。たとえば、「EU が知識基盤社会に重点をおいているのに対し、OECD は知識基盤経済に重点をおいている。OECD では人的資本は経済的繁栄とエンプロイアビリティを増進するスキルへの投資である」<sup>22)</sup>が、EU の政策ではエンプロイアビリティは社会的統合のアイディアに関係するものであり、「社会的包摂と個人の自己実現もまたエンプロイアビリティと生涯学習において重要なゴールである」<sup>23)</sup>とされている。

そして、個々人はエンプロイアビリティを有するためにアダプタブルでフレキシブルになることが個々人の責任とされる。すなわち、個々人は生涯学習の機会を使う責任を有するのだが、国や地方自治体、市場はその機会を提供する責任、「法や規定によって集団的に将来を計画するのではなく、個人を援助する構造を作る」<sup>24)</sup>責任を持っている。

Andreas Fejes は、スウェーデンのケアワークの領域でのインタビューによって、生涯学習とエンプロイアビリティへの個人の責任と国や地方自治体、市場の役割を分析している。その調査では、民営化が進むケアワークの領域において雇用主はケアワーカーにより高度の資格を求めていること、ケアワーカー自身も変化する社会の中で将来に対するリスクに自ら対処すべく学習に対し意欲と主体性を示していること、しかし、

一方で、有給の労働時間内での学習の機会と経済的支援を求めていることを明らかにしている。

### 第3章 EURASHE におけるエンプロイアビリティ

「エンプロイアビリティ」という用語は日本でも1990年代以降に用いられるようになってきた。1995年に日本経営者団体連盟が出した報告書「新時代の『日本的経営』——挑戦すべき方向とその具体策」では、「長期蓄積能力活用型」「専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3タイプの雇用を組み合わせた雇用ポートフォリオの導入や、職務にリンクした職能資格制度の導入、年功的定期昇給制度の見直しなどを提言したが、これらは雇用の流動化を加速させるものであり、新たな人材育成モデルを必要とするものであった。1999年、日経連教育特別委員会・エンプロイアビリティ検討委員会報告「エンプロイアビリティの確立をめざして：『従業員自律・企業支援型』の人材育成を」は欧米とは異なる“日本型エンプロイアビリティ”の形成を提唱した。

2001年に厚生労働省が発表した「エンプロイアビリティの判断基準に関する調査報告書」<sup>25)</sup>では、エンプロイアビリティの具体的内容のうち、労働者個人の基本的能力として、以下の3点をあげている。

- A 職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの
- B 協調性、積極的等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの
- C 動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するもの

こうしたエンプロイアビリティの規定はあるが、一般的には、外部労働市場への移動を可能にする能力、すなわち転職できる能力ととらえられがちである。

これに対し、若年失業者が多いEUでは、若年失業者や長期失業者がエンプロイアビリティを最も必要とする人々と考えられており、エンプロイアビリティは労働市場から阻害された人々を社会に包摂していく手段とも考えられる。

稲永由紀「欧州高等教育におけるエンプロイアビリティ論の位相——流動性、量的拡大、学位の二段階モデル」<sup>26)</sup>では、英国におけるエンプロイアビリティの定義を労働市場サイドと（高等）教育サイドの両方から明らかにしている。

稲永によれば、雇用研究所（Institute for Employment Studies）のヒラッジとポラード（Hillaage, J. and Pollard,

E.) はエンプロイアビリティを「『継続可能な雇用を通して潜在的能力を実現するために、労働市場の中で自立的に動く能力』であり、『個人にとってそれは、彼女ら／彼らが所有する知識・技能・態度、それら資産を使用したり雇用者に対して示すやり方、そして彼女ら／彼らが働く文脈（例えば個人の状況や労働市場環境）によって決まる』<sup>27)</sup>ものであるとしている。また、高等教育サイドからの定義として、英国高等教育アカデミー (Higher Education Academy) のナイトとヨーキ (Knight, P. T. and Yorke, M.) はエンプロイアビリティを「『職を得る、あるいは自らが選んだ職業で成功をおさめる可能性がより高くなるような一連の学力 (アチーブメント) であり、具体的には技能、理解力、及び個人的特性である』<sup>28)</sup>としている。

EURASHE (the European association of European higher Education Institutions) の事務局長である Johan Cloet が2015年12月1日に開かれた「生涯学習週間」で行なった報告 “Employability & Lifelong Learning” では、エンプロイアビリティは「雇用を見つけ、維持する能力」とされ、エンプロイアビリティは以下の要因の結合に依拠した相対的な概念であるとされた<sup>29)</sup>。

- ・個人 (パーソナリティ、ネットワーク、社会的背景、スペシャル・タレントなど)
- ・教育における獲得 (知識、ノウハウなど)
- ・外部 (労働市場の状況、雇用主や他の求職者)

また、Johan Colet はエンプロイアビリティの主な指標として以下の6つをあげている<sup>30)</sup>。

- ・職業的専門知識
- ・一般的なアカデミック・スキル
- ・刷新的／創造的スキル
- ・戦略的／組織的スキル
- ・個人間スキル
- ・商業的／起業家精神的スキル

上記のように、エンプロイアビリティは職業に就く、あるいは雇用を維持する能力であり、それは個人の能力だけでなく、教育学習環境や労働市場などの外部の要因にも影響される能力である。そして、エンプロイアビリティを構成するものは専門的な知識、一般的学力だけでなく、見通しをもって組織的に働く能力や新たな仕事を開拓する能力、対人関係の能力などを含むものである。

## おわりに——「生涯学習に関する覚書」における6つのキー・メッセージ

第2章で述べたように、個人はアクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティを獲得・向上させる生涯学習に参加する責任主体であるが、それらの生涯学習の機会を提供するのは国や地方自治体、市場、NGO など広く社会の責任である。「生涯学習に関する覚書」は生涯学習の行動のために6つのキー・メッセージをあげている<sup>31)</sup>。

1. すべての人のための新たなベーシック・スキル  
目標：知識社会への持続的な参加に必要とされるスキルを獲得し刷新するための学習に普遍的かつ継続的にアクセスの保障。
2. 人的資源への一層の投資  
目標：ヨーロッパの最も重要な資源 (asset) 一人一人にプライオリティを置くための人的資源への投資の向上。
3. 教育・学習の刷新  
目標：生涯にわたり全生活領域にわたる連続体としての学習 (the continuum of lifelong and lifewide learning) という文脈と効果的な教育学習方法の開発。
4. 学習評価  
目標：学習への参加とその成果が、特にノンフォーマルな学習とインフォーマルな学習において理解され評価される方法の改善。
5. 学習指導・カウンセリング  
目標：すべての人がヨーロッパ中のその人の全生涯にわたる学習機会についての良質の情報とアドバイスに容易にアクセスできるようにすること。
6. 身近な場所での学習機会の提供  
目標：地域社会においてできる限り学習者に近い場所での、また、どこでも使用することができるICTに基づく設備によって援助された生涯学習機会の提供。

キー・メッセージは、「人々」がヨーロッパにおける最も重要な資源であり、すべての人々に生涯学習の機会を提供するために、学習へのアクセス、教育学習方法の刷新、教育学習評価の改善、学習情報とカウンセリングへの容易なアクセスを可能にしようとするものである。生涯にわたる学習機会の提供、学校、職場、家庭、地域社会を含み、生活のすべての場所で学

習機会の提供が目指されている、そこでは、フォーマルな教育の場での学習だけでなく、ノンフォーマル学習、インフォーマル学習も貴重な生涯学習の場とされている。

1990年代、「生涯教育」に代わり「生涯学習」が教育と職業訓練を結ぶ概念として登場してきたが、その議論の進化とグローバル化と経済危機の中でエンプロイアビリティが登場してきた。それゆえ、エンプロイアビリティは個人個人の発達ではなく「雇用されうる能力」に重きをおくものにとらえられた面もあったが、アクティブ・シチズンシップとともに人々が社会のあらゆる分野に参加する主体へと成長するための重要な要因である。人々はまた生涯学習の主体であり責任を有するものとされるが、その学習機会の提供は国や自治体を始めとする社会のあらゆる分野の責任である。

アクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティは雇用政策と教育政策を結ぶものであり、また雇用政策と福祉政策を結ぶものである。

本論文では、雇用政策の側からの十分な検討ができなかったが、今後、教育と福祉と雇用を結ぶ視点からアクティブ・シチズンシップとエンプロイアビリティを検討していきたい。また、Andreas Fejes が主張しているガバナンスの視点からの検討も行いたい。

## 注

\* 愛知県立大学教育福祉学部教授

- 1) 中西優美子『法学叢書 EU法』、新世社、2012年4月、7-8頁。
- 2) European Commission, *White Paper on Growth, Competitiveness, Employment: the challenges and ways forward into the 21st century*. 1994.
- 3) European Commission, *Teaching and Learning—Towards the Learning Society*, 1995.
- 4) Luce Pepin, “The History of EU Cooperation in the Field of Education and Training: how lifelong learning became a strategic objective.” *European Journal of Education*, Vol. 42, No. 1, March, 2007, p. 126.
- 5) European Commission, *Presidency Conclusions Lisbon European Council 23 and 24 March 2000*. ([http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm)) 最終アクセス：2016年11月4日
- 6) European Commission, Commission from the Commission, *Proposal for Member States Employment Policies 1999*, COM

- (1998) 574 final, p. 3.
- 7) European Commission, Commission Staff Working Paper, *A Memorandum on Lifelong Learning*, SEC (2000) 1832, p. 5.
- 8) *ibid.*, p. 5
- 9) *ibid.*, p. 5.
- 10) Carmel Borg & Peter Mayo, “The Memorandum on lifelong learning. Old wine in new Bottles?”, *Globalisation, Societies and Education*, Vol. 3, No. 2, July 2005, pp. 203–225.
- 11) 吉田正純「EU成人教育グルントヴィ計画の理念と実際：社会的インクルージョン、異文化対話、アクティブ・シチズンシップ」、『京都大学生涯教育学・図書館情報学研究』第9号、2010年3月、61頁。
- 12) European Commission, Commission Staff Working Paper, *A Memorandum on Lifelong Learning*, SEC (2000) 1832, p. 7.
- 13) Andreas Fejes, “9. Lifelong Learning and Employability”, *Challenging the “European Area of Lifelong Learning”*: A Critical Response (Kindle版), Springer Netherlands, 2014.
- 14) Andreas Fejes, “Discourses on employability: Constituting the responsible citizen”, *Studies in Continuing Education*, 32(2), 2010, pp. 89–102.
- 15) Andreas Fejes, “9. Lifelong Learning and Employability”, *Challenging the “European Area of Lifelong Learning”*: A Critical Response (Lifelong Learning (Kindle版), Springer Netherlands, 2014.
- 16) *ibid.*
- 17) *ibid.*
- 18) *ibid.*
- 19) *ibid.*
- 20) *ibid.*
- 21) *ibid.*
- 22) *ibid.*
- 23) *ibid.*
- 24) *ibid.*
- 25) 厚生労働省発表、平成13年7月12日(木) 労働政策審議会職業能力開発分科会終了後解禁「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書について」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html>) 最終アクセス：2016年11月4日
- 26) 稲永由紀「欧州高等教育におけるエンプロヤビリティ論の位相——流動性、量的拡大、学位の二段階モデル」、吉本圭一編『柔軟性と専門性——大学の人材養成課題の日欧比較(高等教育研究叢書109)』2010年3月、1-8頁。
- 27) 前掲、2-3頁。
- 28) 前掲、3頁。
- 29) Johan Cloet, “Employability & Lifelong Learning”, *Lifelong Week*, 1 December 2015. p. 7. (<http://www.eucis-III.eu/eucis-III/wp-content/uploads/2015/>

EU 生涯学習政策の検討

10/EURASHE-Employability-LLLweek.pdf#search  
='EU+employability') 最終アクセス：2016年11月4日  
30) *ibid.*, p. 9.

31) European Commission, Commission Staff Working Paper,  
*A Memorandum on Lifelong Learning*, SEC (2000) 1832, pp.  
11–20.