

Interviewer (0:05): Could you tell me what employment services you provide for newcomers?

新しく来られた方々（ニューカマー）向けに、どのような就労支援サービスを提供しているか教えていただけますか？

Employment Facilitator (0:05): In my office we have this employment readiness program for immigrants. We help immigrants with the job search. Once I meet with my client, I start with the assessment of their needs and their background, which could be English levels or their previous jobs, and then help them with the job search planning. And then, I also help with the resume writing. Sometimes I give them resume guides so they can update their resumes on their own. And then, once we make our initial job search plan, then my clients will get into three main workshops, which are the Job Search workshop, Interview (training) workshops, and then Canadian Workplace Culture Workshop.

私のオフィスでは、移民向けの就労準備プログラムを用意しています。移民の方々の求職活動をお手伝いするプログラムです。まずクライアントと面談し、英語力や前職などのニーズや経歴のアセスメント（評価・把握）から始めて、それから求職活動の計画作りをサポートします。また、履歴書（レジュメ）の作成もお手伝いします。自分で履歴書を更新できるように、履歴書ガイドを渡すこともあります。最初の求職計画を作成した後は、クライアントに3つの主要なワークショップに参加していただきます。それらは「仕事探し（求職）ワークショップ」「面接（対策）ワークショップ」、そして「カナダの職場文化ワークショップ」です。

And then once they finish, they receive our ongoing support such as some employment events, some information sessions about training opportunities, or it could be with some trades information. And then, we send our clients some job leads. And then sometimes we have a special grant to provide skill training, such as first aid CPR training. And then also, I created this training called Customer Service and Loss Prevention workshop. And then we also have a Cleaning workshop, a Commercial Cleaning workshop. And then, the last one is the Food Handler training, which is good for of course restaurant and then factory places where they make food.

これらを修了すると、就業イベントや、職業訓練の機会に関する説明会、あるいは専門職（技能職）情報の提供といった、継続的なサポートを受けることができます。また、クライアントに求人情報をお送りすることもあります。さらに、応急処置や心肺蘇生法（CPR）講習などのスキル訓練を提供するための特別な助成金が出ることもあります。それから、私が作成した「カスタマーサービス&ロス・プレベンション（万引き防止）ワークショップ」というトレーニングもあります。ほかにも「清掃ワークショップ」や「商業清掃ワークショップ」もあります。そして最後が「食品取扱者（フードハンドラー）講習」で、これはもちろんレストランや、食品を製造する工場などで働く際に役立ちます。

So we have those four basic skill training sessions for clients. And then, of course, for me I help clients individually. I help with some further guidance. As I receive their updates on their job search, I might give them (information and guidance on) what they need to do next. So we have basically support for the clients through our team, and then also individually. Each position, (which) we call employment facilitator, will give each client support and guidance.

このように、クライアント向けに4つの基本的なスキル訓練セッションを用意しています。そしてもちろん、私自身がクライアントを個別にサポートし、さらに踏み込んだ指導も行っています。求職活動の状況報告を受けながら、「次に何をすべきか」について情報提供やアドバイスを行います。基本的には、チーム全体でのサポートと個別サポートの両方でクライアントを支えています。「エンプロイメント・ファシリテーター」と呼ばれるそれぞれの担当者が、クライアント一人ひとりにサポートと指導を提供しています。

Interviewer (2:44): Can you explain to me what happens when a newcomer comes in the door? What's the first thing that happens?

新しく来られた方が窓口（ドア）を叩いたとき、どのような流れになるのか説明していただけますか？最初にどのようなことが行われるのでしょうか？

Employment Facilitator (2:52): In my office we have other departments. My department is the employment service department. We have a settlement department, and then a nutrition department, English department, and also a volunteer department. The nutrition department provides some cooking classes as well. So, at the front (reception) they assess what kind of service the client is looking for. And then if the client is looking for a job and they need help, we receive a referral from the front desk and then they book the first appointment to meet with us.

私たちのオフィスには他の部門もあります。私の部門は就労支援部門です。他に、定住支援（セトルメント）部門、栄養部門、英語部門、そしてボランティア部門があります。栄養部門では料理教室なども開催しています。そのため、フロント（受付）でクライアントがどのようなサービスを求めているかをまず見極めます。そして、もしクライアントが仕事を探していてサポートを必要としている場合は、受付から紹介（リファラル）を受け、私たちとの最初の面談予約を入れることになります。

Interviewer (3:35): How do you assess newcomers employment needs and goals?

新しく来られた方の就労ニーズや目標は、どのようにして把握（アセスメント）するのですか？

Employment Facilitator (3:41): When I meet with my client at their first meeting, basically, I ask questions such as, “what kind of job they had before,” and also, “what they like to do as a job here.” And of course, often I ask for information such as their priority, which could be looking for a survival job or someone looking to find a job in their professional field. And then if they are looking for a survival job usually I give them information on what they need to do.

初回面談でクライアントに会う際、基本的には「以前はどのような仕事をしていたか」、そして「ここではどのような仕事をしたいか」といった質問をします。もちろん、優先事項が何かという点についてもよくお聞きします。生活維持のための当面の仕事（サバイバルジョブ）を探しているのか、それとも自分の専門分野での就職を目指しているのか、といったことです。もしサバイバルジョブを探している場合は、通常、何をやる必要があるのかについて情報を提供します。

Interviewer (4:21): So a survival job would be what kind of job?

その「サバイバルジョブ」というのは、具体的にどのような仕事のことでですか？

Employment Facilitator (4:21): Most of the time, survival jobs will be cleaning, working in a labor position, which could be in a factory position. And then could be working in a kitchen and doing dishwashing as well. Yes, those are typically entry-level positions. Also, in healthcare, home support worker; taking care of people as well.

多くの場合、サバイバルジョブとは清掃や、工場などの労務職を指します。また、厨房での皿洗いなどの仕事もあります。はい、これらは一般的にエントリーレベル（未経験者向け）の職種です。また、ヘルスケア分野でのホームサポーターワーカー（在宅介護・生活支援員）など、人のケアをする仕事もあります。

Interviewer (4:54): So a survival job would be kind of like a temporary job while they're getting education or looking for something in their field?

つまりサバイバルジョブというのは、勉強をしたり、自分の専門分野での仕事を探したりする間の、一時的な仕事のようなものですね？

Employment Facilitator (5:01): Yes. Basically, if they need income to live here in Winnipeg, first they don't have savings so they will look for any jobs. And then we need to decide which job will be easier to find with their background. If someone already has cleaning experience, I usually recommend them to start with the cleaning position. But not always do clients like to do a cleaning job, then of course I might give them another suggestion. Or “if you take our Food Handler course, you might be able to work in a kitchen instead.” So as I ask them questions and then get their answers, (then) we come up with some plans on what kind of positions. Usually, we decide on maybe one or two positions to start with and then start making resumes for those positions. Yes.

その通りです。基本的には、ここウィニペグで生活していくための収入が必要な場合、最初は貯金がないため、とにかく仕事を探すことになります。その際、彼らの経歴から見て、どの仕事が一番見つけやすいかを判断する必要があります。すでに清掃の経験がある人なら、まずは清掃の仕事から始めることをお勧めするのが一般的です。ただ、クライアントが必ずしも清掃の仕事を好むとは限らないので、その場合はもちろん、別の提案をすることもあります。「食品取扱者のコースを受講すれば、代わりに厨房で働けるかもしれませんよ」といった具合です。このように質問をして回答を得る中で、どのような職種を目指すか、いくつか計画を立てていきます。通常は、まず1つか2つの職種を決めて、それらの職種向けの履歴書を作成し始めます。はい。

Interviewer (5:57): Are your services available in multiple languages?

サービスは多言語で利用できるのですか？

Employment Facilitator (6:02): We do have some workers from different countries. Myself, I'm Japanese so, not very often (is there a need for my Japanese, because) Japanese people often they can speak basic English. But sometimes I help clients from Japan. And then, also, we have workers from Eritrea. That is very important. Right now I think we have more Eritrean clients, compared with last year when we had more Ukrainian clients. So we have actually three workers who can speak languages from Eritrea. And then we have workers who speak Arabic, Spanish, and then also Ukrainian language, of course. Yes, so those are the ones we have right now. It depends on the workers. Sometimes we lose workers and then we gain workers and then bring new languages. So, we do cover some major languages when we hire our workers. Usually, my manager will look at the languages we need and then hire those people. French is different because we have French agencies, so we are not supposed to provide our services in French.

さまざまな国出身のスタッフが在籍しています。私自身は日本人なので、日本の方は日常会話程度の英語を話せることが多いため（日本語のニーズは）それほど頻繁にはありませんが、時々日本からのクライアントをお手伝いすることがあります。また、エリトリア出身のスタッフもいます。これは非常に重要です。去年はウクライナからのクライアントが多かったのですが、今はエリトリアからのクライアントが増えているように思います。そのため、現在エリトリアの言語を話せるスタッフが3人います。その他にも、アラビア語、スペイン語、そしてもちろんウクライナ語を話せるスタッフがいます。はい、現在対応可能なのはこれらの言語です。スタッフの状況にもよりますね。辞めていくスタッフもいれば、新しく入ってくるスタッフもいて、新しい言語が加わることもあります。ですから、スタッフを採用する際は、主要な言語をいくつかカバーできるようにしています。通常は、マネージャーが必要な言語を考慮して採用を行います。フランス語に関しては別で、フランス語専門の機関があるため、私たちのところでフランス語によるサービスを提供することは基本的にはありません。

Interviewer (7:40): What support do you provide for newcomers who have credentials from outside Canada?

カナダ国外の資格(学歴・職歴)を持っているニューカマーに対しては、どのようなサポートを行っていますか？

Employment Facilitator (7:46): Usually, if they like to pursue their profession in Canada, we refer them to WES (World Education Services), the assessment credential assessment (organization).

通常、カナダで自身の専門職を続けたいと希望される場合は、資格評価（学歴査定）機関である WES（ワールド・エデュケーション・サービス）を紹介します。

Interviewer (8:00): World Education Services.

ワールド・エデュケーション・サービスですね。

Employment Facilitator (8:01): Exactly.

その通りです。

Interviewer (8:02): And so World Education Services does what?

それで、ワールド・エデュケーション・サービスとは具体的にどのようなことをするのですか？

Employment Facilitator (8:06): They assess the applicant credentials—mostly the education from their country—to see if they can get the same certificate or license here in Canada and start working in a profession, or if they have to maybe do two years of university education to get the certificate. Or sometimes they're allowed to do a challenge test to get the certificate. In healthcare, if a client already has a nurse degree, maybe the client might have already a healthcare aide certificate. Or it depends on the country as well, so we really can't tell which client gets what kind of credentials. So they usually apply for the credential assessment and then come back to us and say, "This is what I got. So, I like to look for this kind of job," or, "I'm going to put this on hold because I really need a survival job." So it depends, but basically we will refer clients to the WES link. Because the other thing is they do charge, so not everyone will go for it. Some of them will wait or actually they like to not pursue that kind of route and then just look at different positions.

申請者の資格、主に母国での学歴を査定し、カナダで同等の資格や免許を取得してすぐに専門職として働き始められるか、あるいは資格取得のために大学で2年間学ぶ必要があるかなどを評価します。場合によっては、資格取得のための見極め試験（チャレンジテスト）の受験が認められることもあります。医療分野でいうと、看護師の学位をすでに持っているクライアントであれば、すでにヘルスケア・エイド（介護補助）の資格を認められる場合もあります。ただ、国によっても異なるため、どのクライアントがどのような資格認定を受けられるかは一概には言えません。そのため、通常は資格評価を申請してもらい、その結果を持って私たちのところに戻ってきてもらい、「こういう結果になりました。なので、このような仕事を探したいです」とか、「ひとまずこれは保留にして、どうしても生活のための仕事（サバイバルジョブ）が必要なのでそちらを探します」といった話をします。状況によりますが、基本的には WES のリンクを紹介することになります。また、費用がかかるという問題もあるため、全員が申請するわけではありません。しばらく待つ人もいれば、そうしたルートは選ばずに、全く別の職種を探すことを希望する人もいます。

Interviewer (9:52): The World Education Services is a for-profit organization and the fee is, I believe, about \$130 and up?

ワールド・エデュケーション・サービスは営利団体で、費用は確か 130 ドル以上だったと思いますが？

Employment Facilitator (9:55): I'm not sure of the exact price, but I think it's quite expensive. Yes, over \$300 or \$500. It maybe depends on the type of credential, like the education they have to assess. Yes.

正確な金額は分かりませんが、かなり高額だったと思います。はい、300ドルや500ドル以上になることもあります。査定する必要がある学歴や資格の種類によっても異なるのかもしれませんが。はい。

Interviewer (10:24): But they can get their credentials, transferred into Canadian credentials or they can find out what extra education they need to get to get Canadian credentials?

しかし、それによって国外の資格をカナダの資格に移行できたり、あるいはカナダの資格を得るために追加でどのような教育を受ける必要があるかが分かるわけですね？

Employment Facilitator (10:35): Exactly. Yes.

その通りです。はい。

Interviewer (10:38): Are there any reskilling opportunities available through your organization?

あなた方の団体を通じて利用できるリスキリング（職業再訓練）の機会がありますか？

Employment Facilitator (10:44): We don't have major skill programs. We do have the Food Handler training, Customer Service Loss Prevention training, and also Commercial Cleaning training. And also we receive funding to send clients to first aid CPR training. So those are the major ones to give clients the opportunity to find an entry-level position. But if the clients are looking for, for example, childcare assistant training, we have some referrals we can make. Yes.

本格的なスキル訓練プログラムはありませんが、「食品取扱者講習」「カスタマーサービス&ロス・プレвенション訓練」「商業清掃訓練」を提供しています。また、クライアントを応急処置やCPRの訓練に送り出すための資金援助（助成金）も受けています。これらが、クライアントにエントリーレベルの仕事を見つける機会を提供するための主なトレーニングです。ただ、例えば「保育アシスタント訓練」などを希望される場合は、紹介できる外部のプログラムがあります。はい。

Interviewer (11:28): How long do these workshops usually last?

これらのワークショップは通常、どのくらいの期間行われるのですか？

Employment Facilitator (11:30): For Food Handler training, it will be three days with us. The first two days they will learn the materials, and then the last is the test. The test is by Manitoba Health. So once the clients pass the test, they receive a certificate from Manitoba Health. So that's a real government-issued certificate. We just teach the materials. We have a contract with Manitoba Health, and so we are allowed to administer the test, and then we send the test sheets to Manitoba Health. Yeah, they mark those tests.

食品取扱者講習の場合、私たちのところでは3日間になります。最初の2日間で教材を学び、最終日にテストを行います。テストはマニトバ州保健省によるものです。そのため、テストに合格すると、マニトバ州保健省から認定証が発行されます。つまり、正真正銘の政府発行の証明書です。私たちは教材を教えているだけで、マニトバ州保健省と契約を結んでいるため試験の実施を許可されており、試験用紙を同省に送付しています。採点はそちらで行われます。

Interviewer (12:18): And all of these materials are in English?

教材はすべて英語ですか？

Employment Facilitator (12:18): Materials are in English, basically. For the Food Handler training test, Manitoba Health has some different languages. So if the clients need to take the test in their language, we could request it.

基本的に教材は英語です。ただ、食品取扱者の試験に関しては、マニトバ州保健省がいくつかの異なる言語を用意しています。ですので、もしクライアントが母国語での受験を必要とする場合は、リクエストすることができます。

Interviewer (12:38): How do you help newcomers who want to open businesses?

起業したいというニューカマーに対しては、どのような支援をしていますか？

Employment Facilitator (12:42): If any of my clients are looking into starting their own business, we usually refer them to SEED Winnipeg (Supporting Employment & Economic Development; <https://seedwinnipeg.ca/>). They help immigrants with business planning, sometimes loans, business registration, and they have workshops and more expert help than we can do. But of course, with my experience with my clients, I can give them some ideas if they are looking into this kind of business, such as maybe starting to connect with people at the Chamber of Commerce or a trade center, going to events, doing networking, and research instead of starting to look at a business plan right away. So usually I give them some guidance before we refer them to those agencies. Yes.

もしクライアントの中に起業を考えている人がいれば、通常は SEED ウィニペグ（就労・経済開発支援団体）を紹介します。そこでは、移民向けにビジネス計画の策定、時に融資、法人登記のサポートを行っており、ワークショップや、私たちよりも専門的な支援を提供しています。しかしもちろん、これまでのクライアント対応の経験から、彼らがどのようなビジネスを考えているかによって、私からいくつかアイデアを出すこともできます。すぐにビジネスプランを考え始めるのではなく、まずは商工会議所やトレードセンターの人たちとつながりを持ったり、イベントに参加してネットワークを広げたり、リサーチを始めたりすることをお勧めする、といったことです。そのため、通常はそれらの専門機関に紹介する前に、私の方からいくつかのガイダンスを行っています。はい。

Interviewer (13:48): How do you measure employment success for newcomers at your organization? 貴団体では、ニューカマーの就労における「成功」をどのように測定（評価）していますか？

Employment Facilitator (13:54): For our organization, we have funders. So with the funders we have some targets. Of course, for employment services, if the clients are employed that's the best outcome. And then even part-time, full-time, or seasonal positions, still any jobs we count as an employed outcome. And then, if the clients are in training, which could be English classes or taking a job-specific program at a school, still we can report it to the government. So those are usually two good outcomes as a measure. For me, my personal goal is to give the clients the opportunity to find a job, but also share information towards their long-term goals. Our goal is to help clients with their short-term goal, but for me, I like to also give them guidance so they can prepare some steps towards their main goals in Canada.

私たちの組織には資金提供者（ファンダー）がいます。そのため、彼らとの間でいくつかの目標値（ターゲット）が設定されています。当然ながら、就労支援サービスにおいてクライアントが雇用されることが最大の成果（アウトカム）です。パートタイム、フルタイム、あるいは季節労働であっても、どのような仕事であれ雇用実績としてカウントされます。また、クライアントが訓練中（英語クラスに通っている、または学校で特定の職業訓練プログラムを受講しているなど）である場合も、政府に成果として報告することができます。ですので、通常これら2つが評価基準としての良い成果となります。私個人の目標としては、クライアントに仕事を見つける機会を提供するだけでなく、彼らの長期的な目標に向けた情報も共有することです。私たちの団体の目的はクライアントの短期的な目標達成を支援することですが、私自身

は、彼らがカナダでの最終的な目標に向けて一歩ずつ準備を進められるよう、導いていきたいと考えています。

Interviewer (15:15): Do you do any long-term tracking of your clients?

クライアントの長期的な追跡調査（トラッキング）は行っていますか？

Employment Facilitator (15:20): Not through our office. No. We don't have that as a mandatory routine from the government. So, usually we open our clients' files for 90 days. Unless the clients get a job before that we close the file, but if the client is not working still after 90 days, we close the file so we can help new clients as well. So, we don't usually track after that, but we do welcome them back. We don't finish with them with just the one intervention; they can come back to us anytime for another 90 days and rejoin our program, even when they become citizens. It is not my program, but the provincial program supports naturalized citizens, so I can refer those clients to the other program.

私たちのオフィスでは行っていないです。政府から義務付けられているルーティンではないからです。通常、クライアントのファイル（支援記録）の有効期間は 90 日間となっています。その前に就職が決まればファイルを閉じますが、90 日を過ぎても仕事が決まっていない場合も、新しいクライアントをサポートできるように一度ファイルを閉じます。そのため、それ以降の追跡は通常行いませんが、再び来ていただくことはいつでも歓迎しています。一度の支援（インターベンション）だけで終わりというわけではなく、いつでも戻ってきて新たに 90 日間のプログラムに再参加していただけます。彼らが市民権を取得した後でも同様です。私の担当プログラムではありませんが、帰化した市民を支援する州のプログラムもあるため、そうしたクライアントを別のプログラムに紹介することも可能です。

Interviewer (16:28): What do you think are the biggest challenges that newcomers face when they come into the country and need a job?

ニューカマーが入国し、仕事が必要になった際に向き合う最大の課題は何だと思いますか？

Employment Facilitator (16:35): For the employment part, most of the time their barriers would be English—the language. And because of low English skills, sometimes clients can't find a job for a long time. And then another major one would be Canadian work experience; employers here like to hire someone who has Canadian work experience. And then, other ones would be childcare arrangement. Some clients don't have childcare arrangements, especially if a wife wants to work, the husband is already working, and they don't have a childcare arrangement, and we have a long list of childcare registrations. So, sometimes clients are not ready to look for a job. And then other thing is the credentials; if they are looking to continue to work in their profession here, often they don't have the qualifications. So those are the major ones. Yes.

就労に関して言えば、多くの場合、最大の障壁となるのは英語、つまり言語です。英語力が不十分なために、長期間仕事が見つからないクライアントもいます。もう一つの大きな障壁は、カナダでの就労経験です。こちらの雇い主は、カナダでの実務経験がある人を好んで採用します。さらに、保育（チャイルドケア）の確保も挙げられます。保育の目処が立っていないクライアントもあり、特に妻が働きたくても夫がすでに働いていて、子供を預ける先が見つからないというケースがあります。現在、保育施設の登録は長い空き待ち（ウェイティングリスト）状態です。そのため、まだ求職活動を始められる段階にないクライアントもいます。そしてもう一つは資格の問題です。こちらで引き続き自分の専門職に就きたいと思っても、資格要件を満たしていないことが多々あります。これらが主な課題ですね。はい。

Interviewer (17:58): What are the biggest challenges that you face in your job?

あなたが仕事をする上で、最も困難に感じることは何ですか？

Employment Facilitator (18:02): I think (client) motivation. If the client is willing to look for a job, I always have a way to help them. But when the client is not ready to look for a job... For example, if they're on welfare and they just have to come to our program (to satisfy the requirements to stay on welfare) and are not really willing to do the work to look for a job—I find that's the toughest one. But if the clients are really ready to look for a job, even if their English is not that great, still, I can guide them to at least the next step. (I tell them,) "Once you get your English level higher, you're ready to look for a job because you have a good resume, and you already know how to prepare for the interview (and about) the labor market and labor laws in Manitoba." That way, I feel I'm still helping with their steps.

やはり（クライアントの）モチベーションですね。クライアントに仕事を探す意欲があれば、私にはいつでも手助けする方法があります。しかし、仕事を探す心構えができていない場合、例えば生活保護を受けていて、（受給要件を満たすために）ただ私たちのプログラムに来る必要があり、実際に仕事を探す努力をする気があまりない場合——これが最も難しいと感じます。ですが、クライアントに本気で仕事を探す準備ができていれば、たとえ英語があまり得意でなくても、少なくとも次のステップへと導くことができます。「英語のレベルが上がれば、もう良い履歴書もありますし、面接の準備方法やマニトバ州の労働市場、労働法についてもすでに理解できているので、すぐに仕事探しを始められますよ」と伝えることができます。そうすることで、彼らのステップアップを支えられていると実感できます。

Interviewer (19:09): How does your organization work with local employers to create job opportunities for newcomers?

貴団体は、地元の雇用主とどのように連携してニューカマー向けの就労機会を作っているのですか？

Employment Facilitator (19:17): We have an employer liaison worker, which is one position in our department. So right now, Hana is the employer liaison. She connects with the employers and sees if they are willing to hire our clients. It depends on the employer; we also help the employers. So if the employers just like to receive resumes, we will share the posting with the clients and then encourage them to apply with their resume.

私たちの部門には、雇用主との連絡調整（エンプロイヤー・リエゾン）担当という職種が1人います。現在はハナ（Hana）がその担当を務めています。彼女が雇用主と連絡を取り、私たちのクライアントを採用する意図があるかどうかを確認します。これは雇用主によって対応が異なり、私たちも雇用主側をサポートします。もし雇用主が単に履歴書を受け取りたいだけであれば、求人情報をクライアントに共有し、履歴書を提出して応募するよう促します。

And then sometimes employers like us to send a client's resume, which is called a direct referral. Often we do this for entry-level positions. For me, I will look at my client files and see who is qualified and who is interested in this kind of position. Then I contact them, and if the clients agree to apply, I will send my client's resume to the employer through the employer liaison contact.

また、雇用主から「クライアントの履歴書を送ってほしい」と頼されることもあり、これは直接紹介（ダイレクト・リファラル）と呼ばれます。多くの場合、エントリーレベルの職種でこれを行います。私の場合は、クライアントのファイル調べて、誰がそのポジションの要件を満たしているか、また誰がその仕事に興味を持っているかを確認します。そして連絡を取り、クライアントが応募に同意すれば、雇用主連絡担当を通じてそのクライアントの履歴書を雇い主に送付します。

Another thing we do is we also have information sessions or hiring sessions with employers. We just had a City of Winnipeg Summer Job Opportunities recruitment session. They came to us last year, and I think two of my clients got hired through that recruitment program. So they came back to us (this year) and did the session again. The clients applied, and I think two of my clients again got employed for the summer job opportunity. It could be positions like summer camp helpers for children's programs, and

then could be just helping with planting and maintaining flowers throughout the summer as a labor position. So that was a quite big one; we were able to send quite a few clients' applications.

もう一つの取り組みとして、雇用主を招いた説明会や採用セッションも開催しています。ちょうど先日、ウィニペグ市役所のサマージョブ（夏季限定雇用）募集セッションを行ったばかりです。昨年も私たちのところに来てくださり、その採用プログラムを通じて私のクライアントが2名採用されました。そのため、今年もまた私たちのところへ来てセッションを開催してくれました。クライアントが応募し、今年もまた2名のクライアントがサマージョブの雇用を獲得できたと思います。仕事内容としては、子供向けプログラムのサマーキャンプのヘルパーや、夏の間、花の植え替えや手入れを手伝う労務職などです。これは非常に大きな募集だったので、かなりの数のクライアントの応募書類を送ることができました。

We are looking for more opportunities like that to connect with employers, but it is very hard when it is a position where the employer can find candidates on their own, such as computer positions, IT positions, and engineers. Those are tough ones, and they don't need our help. So basically, for entry-level positions, factory positions, and healthcare positions, usually we can connect with employers and ask them to bring us opportunities for clients.

私たちは、このように雇用主とつながる機会をもっと増やしたいと考えていますが、コンピュータ関連、IT 関係、エンジニアなど、雇用主が自力で候補者を見つけられる職種については連携が非常に困難です。そうした専門職は難しく、私たちの助けを必要としていません。ですから、基本的にはエントリーレベルの仕事や、工場での仕事、医療・介護系の職種において、雇用主とつながりを持ち、クライアント向けの求人情報を提供してもらえるよう依頼しています。

Interviewer (22:02): And does the employment liaison officer do any follow-ups after a client is placed at a job?

クライアントが就職した後に、雇用連絡担当者がフォローアップを行うことはありますか？

Employment Facilitator (22:09): Not with our program. We usually try to track to see if clients got hired through our direct referrals. But we do offer support for employers if they are having a hard time with the clients they hired—for example, with language. We might be able to help, at least with the orientation part or some translation of their materials; we offer those kinds of support.

私たちのプログラムでは行っていません。基本的には、直接紹介を通じてクライアントが採用されたかどうかを追跡（確認）する程度です。ただ、雇用主が採用したクライアントとの関係、例えば言語面などで苦労している場合にはサポートを提供しています。少なくともオリエンテーションの段階でサポートしたり、企業の資料の翻訳をお手伝いしたり、そうした支援を行っています。

Interviewer (22:54): What employment support practices have been most successful in your experience?

これまでのご経験の中で、最も効果的だった（成功した）就労支援の実践方法は何ですか？

Employment Facilitator (23:00): I think we do have a more personalized (approach to offering) support. For me, I always analyze clients' needs individually to see where they need help. Some of the clients already have a good resume, so I don't have to take it apart. I come in and say, "You just need the steps to look for a job—not just applying online, but also it is important to take your resume in person when it comes to positions like restaurants." They might have postings, but most of the time they hire people at the front (who submit their resumes in person).

私たちはよりパーソナライズされた（一人ひとりに寄り添った）アプローチでサポートを提供していると思います。私の場合は、常にクライアントのニーズを個別に分析し、どこに支援が必要かを見極めます。クライアントの中には、すでに素晴らしい履歴書を作っている人もいるので、その場合は履歴書を作り直す必要はありません。私は「あなたに必要なのは、仕事探しのステップだけです。オンライン応募だけでなく、レストランのような職種であれば、直接履歴書を持っていくことが重要です」と伝えます。求人情報が載っていることもあります、多くの場合、彼らはフロント（直接履歴書を持ってきた人）から採用するからです。

So it depends on the position and also the client's job search stage. I tell them, "I think this is missing in your job search, so this is what you need to do." Once I give them that guidance, it helps them with their next step. And they get more interviews. It is usually a combination of a good resume, and then once they have the resume, giving them steps: "For this position, you need to apply both online and in person," or, "You have to do more networking or volunteering," or maybe a combination of some training and different applications. Usually depending on the position, experience, and the labor market, I can give them the steps. Once they get to those steps, they start getting interviews.

ですので、希望する職種やクライアントの求職活動の段階によります。「あなたの仕事探しにはこの部分が足りない、これを行う必要があります」と伝えます。そうしたアドバイスを与えることで、彼らは次のステップへ進みやすくなります。そして面接に呼ばれる回数も増えます。通常は、良い履歴書を用意することと、履歴書ができた段階で手順を示すことの組み合わせです。「この職種なら、オンラインと直接訪問の両方で応募する必要があります」とか、「もっと人脈作り（ネットワーキング）やボランティアをする必要があります」あるいは、特定の訓練といくつかの異なる応募方法を組み合わせることもあります。通常は職種、経歴、長年の労働市場の状況に応じて、取るべきステップを提示することができます。そのステップに進むと、面接が入り始めます。

I always ask my clients to let me know: "If you get an interview, let me know right away. I can help you, because once you get to the interview, you almost have the job, but some people don't get the job because they are ready. So, make sure to contact me before you go to the interview." Once they contact me before the interview, we book a quick appointment to help them with the interview questions. Nowadays, I have even started to use AI interview question help, which is amazing. So, we are looking into more AI use for our services as well.

私はいつもクライアントにこう伝えています。「面接が決まったら、すぐに私に知らせてください。サポートできますから。面接まで進めば仕事を手に入れたも同然ですが、準備不足のせいで不採用になってしまう人もいます。ですから、面接に行く前に必ず連絡をしてください」と。面接前に連絡をもらえたら、すぐに短い面談を予約して、想定される質問への対策を行います。最近では、AIを使った面接の質問対策も活用し始めていますが、これが非常に素晴らしいのです。そのため、私たちのサービスでも、さらなるAIの活用を検討しています。

Interviewer (25:18): What AI are you using?

どのようなAIを使っているのですか？

Employment Facilitator (25:20): I usually start with ChatGPT, and then also I have a Microsoft account, so sometimes I compare them with Copilot. It depends. For example, for interview help, I can ask GPT to list sample questions for this position at this company, and then they will have a list of sample questions in different areas—could be communication, customer service, or other areas—and then even sample answers. It keeps asking, "Would you like help with practice?" but we don't get that far because that's my part that I like to help with, but those sample questions definitely help me as materials when I help clients with practice.

普段はまず ChatGPT から使い始め、Microsoft のアカウントも持っている、コパイロット（Copilot）と比較することもあります。状況によりますね。例えば、面接対策なら、ChatGPT

に「この企業のこの職種向けの想定質問リストを作って」と頼むと、コミュニケーションやカスタマーサービスなど、さまざまな分野の質問リストや、模範解答まで作成してくれます。

「練習をお手伝いしましょうか？」と何度も聞いてきますが、そこは私の役目であり自分でサポートしたい部分なのでそこまでは使いません。ただ、そうした想定質問は、クライアントと練習する際の素材として非常に役立っています。

For sample answers, it is just guidance; people's experience is still very important, even when we use AI. I come in and share my experience: "If you answer this way, this is what the employer thinks. So, let's think about what they like to hear instead of what you like to talk about."

模範解答については、あくまでも目安にすぎません。AIを使うにしても、本人の経験が依然として極めて重要です。そこで私が介入し、自分の経験を共有します。「こういう風に答えると、雇用主はこう受け止めます。ですから、あなたが話したいことではなく、相手が何を聞いたがっているかを考えましょう」と伝えます。

So it's just a combination. Wherever I can get help is more efficient, but I also have to make sure of the most important things they really need before they go to the interview.

つまり、組み合わせなのです。助けを得られる部分は利用した方が効率的ですが、面接に行く前に、彼らが本当に必要としている最も重要なことをしっかりと確認するのも私の役目です。

Interviewer (26:52): Do you ever go with clients to employers together?

クライアントと一緒に雇用主のところへ行くことはありますか？

Employment Facilitator (26:58): For the interview?

面接のためですか？

Interviewer (26:59): Well, to apply?

いえ、応募のためにです。

Employment Facilitator (27:00): To apply, sometimes we actually try not to because it depends on the position. If it's a professional position and we bring a client, the employer might wonder why this candidate can't apply on their own. So I have to let the clients know, "Even though I would love to go with you, this is your job to apply for this kind of position."

応募について言えば、基本的には一緒に行かないようにしています。職種によるからです。もし専門職で、私たちがクライアントを同行させたら、雇用主は「なぜこの候補者は一人で応募できないのだろう」と疑問に思うかもしれません。ですから、クライアントには「一緒に行ってあげたいのは山々ですが、このような職種の場合は、ご自身で応募することが大切です」と説明しなければなりません。

But for other positions, like kitchen workers or working in a factory, we sometimes even have a tour to the mall and take clients in a group. First, we have an orientation: "What are you going to say to the employer when you apply at the store in the mall?" Once we arrive at the mall, we say, "Okay, it's time for you to apply to the employers in person. Go to the stores you would like to apply for or walk into, practice the conversation, make sure to present your resume, and then come back. Make sure to list it on your tracking sheet, and then go to the next one." We've done that quite a few times.

しかし、厨房のスタッフや工場での仕事など、他の職種に関しては、ショッピングモールへの見学ツアーを企画して、クライアントをグループで連れて行くこともあります。まずオリエンテーションを行い、「モールの店舗で応募する際、雇用主に何と言うべきか」を教えます。モ

ールに到着したら、「さあ、ご自身で直接雇用主に応募する時間です。応募したい、あるいは入ってみたい店舗に行き、会話の練習をして、しっかりと履歴書を渡してから戻ってきてください。トラッキングシート（応募管理表）への記入を忘れずに、それから次の店に行きましょう」と指示します。これをこれまでに何度も実施してきました。

We even took some clients to a job fair. That's something we do; we help clients at job fairs often. Some clients, especially different immigrants, don't know how to even fill out job application forms. So they can come to us and we show them how they can answer the sheets. So we do have that kind of event. It could be tours to a job fair or a bunch of places we can take them to. Sometimes we can even book an appointment with a factory and take clients there so the staff can show them around and see what kind of production line they have. That is really good as a visual way for clients to see, and they get more excited to apply for the job at the factory. Yes.

合同企業説明会（ジョブフェア）にクライアントを連れて行ったこともあります。私たちはそのようなことも行っており、ジョブフェアでクライアントをサポートすることがよくあります。クライアント、特にさまざまなバックグラウンドを持つ移民の中には、求人応募用紙の書き方すら分からない人もいます。そのため、私たちのところに来てもらえれば、用紙の記入方法を教えることができます。このように私たちはそういったイベントも実施しています。ジョブフェアのツアーや、色々な場所に連れて行くツアーなどがあります。時には、工場に見学の予約を入れ、クライアントをそこに連れて行って、スタッフの方に案内してもらい、どのような生産ラインがあるかを見せてもらうこともあります。これは視覚的にイメージできるためクライアントにとって非常に良く、その工場での仕事に応募することに、より意欲的になってもらえます。はい。

Interviewer (29:19): You offer a lot of services. Do you think that it's possible to help people too much? How do you decide how much to help people and how much to make them do on their own?

本当にたくさんのサービスを提供されていますね。人々に「手を貸しすぎる」ということがあり得ると思いますか？どの程度まで手を貸すか、そしてどの程度は本人に自力でやらせるか、その基準はどのように決めているのですか？

Employment Facilitator (29:34): That's a very important part. We try to encourage clients to be independent. We even have a sign: "Our role is to help you learn how to look for a job, not to apply for you." "My job is to help you learn the skills to look for a job, not to send your resume to the employers. You still have to apply to the employers with your resume. I'm here to support you with information, your resume, and interview preparation. But as you apply to employers, you're learning the steps and getting to know what's working and what's not working. That's something you have to do on your own, and it also becomes your skill."

それは非常に重要な部分です。私たちはクライアントの自立を促すようにしています。オフィスにも「私たちの役割は、仕事の探し方を学ぶのをお手伝いすることであり、あなたに代わって応募することではありません」という張り紙をしているほどです。「私の仕事は、あなたが仕事を探すためのスキルを身につけられるよう支援することであり、あなたの代わりに雇用主に履歴書を送ることではありません。あなたは自分自身で履歴書を持って雇用主に応募する必要があります。私は情報提供、履歴書作成、面接対策であなたをサポートするためにここにいます。しかし、実際に雇用主に応募していく中で、あなたは手順を学び、何がうまくいき、何がうまくいかないかを知ることになります。それはあなた自身がやるべきことであり、それがあなたのスキルになるのです」と伝えています。

So, I always encourage them to be independent. If they ask me a question, I'll say, "How much research did you do? Let me know." Sometimes clients say, "Help me with my job search," and I'll ask, "Which part of the job search would you like me to help with?" If a client says, "Manami, I got stuck on this online application, can you help me?"—that is much easier for me to help with.

そのため、常に自立を促しています。クライアントから質問されたときは、「自分でどれくらい調べましたか？教えてください」と言います。クライアントが「仕事探しを手伝ってください」と言ってきたときは、「仕事探しのどの部分を手伝ってほしいですか？」と聞き返します。もしクライアントが「マナミ、このオンライン応募のところでつまづいてしまったのだけど、手伝ってくれませんか？」と言ってくれば、こちらも非常に手助けしやすくなります。

It is just like if you ask someone, "Can you help me with math?" "Would you like to know how to count, or would you like to do division? You need to be specific." I try to encourage my clients to ask specific questions. That also becomes a good employment skill, because when they start a job, if they ask their employer or supervisor, "Help me with this job," that's not a good question. You have to be more specific. So, another thing we try to do is give clients the skills to be employable, plus the skills to keep the job.

誰かに「数学を教えてください」と頼むのと同じです。「数の数え方を知りたいのか、それとも割り算をしたいのか、具体的に言う必要があります」と伝えます。私はクライアントに、具体的な質問をするよう促しています。それは就労スキルとしても役立ちます。仕事を始めた後、雇い主やスーパーバイザー（上司）に「この仕事を手伝ってください」とだけ言うのは、良い質問の仕方ではないからです。もっと具体的に言わなければなりません。ですので、私たちが目指しているもう一つのことは、クライアントに「就職するためのスキル」だけでなく、「仕事を維持するためのスキル」も身につけてもらうことです。

Interviewer (31:30): What advice would you give to rural communities in Japan that are starting to offer employment services for newcomers?

新しく来られた方向けに就労支援サービスを提供し始めようとしている、日本の地方自治体（コミュニティ）に対して、どのようなアドバイスを送りますか？

Employment Facilitator (31:38): They will need to look at different steps. For newcomers, they need a lot of support in many areas for employment, especially language. So if the immigrants need to learn the language in the community, it's good to provide language classes. We have English classes in our city.

さまざまな段階を考慮する必要があります。ニューカマーが就職するためには、多くの分野、特に言語において多くのサポートが必要です。ですから、その地域で移民が言語を学ぶ必要があるなら、語学クラスを提供すると良いでしょう。私たちの街には英語クラスがあります。

Housing is also often an issue; if they don't have a house, they can't look for a job, which is the same as childcare if they don't have childcare. So that kind of support would be really important. And then, of course, some skill training programs, depending on the job opportunities the community has. If they have a factory, and they need more workers, then they might like to train immigrants on safety procedures, which could be how to read chemical labels. We have that as WHMIS training—Workplace Hazardous Materials Information System. So they would have to set up some training services.

住居もよく問題になります。家がなければ仕事を探すことはできませんし、これは保育の確保ができていない場合も同様です。ですから、そうしたサポートが非常に重要になります。そしてもちろん、地域にある就労機会に応じた、いくつかのスキル訓練プログラムも必要です。もし地域に工場があり、さらに労働者を必要としているなら、化学物質のラベルの読み方といった安全手順について移民を訓練したいと思うでしょう。私たちはそれを WHMIS（職場危険有害性物質情報システム）訓練として提供しています。そのため、そうした訓練サービスの体制を整える必要があるでしょう。

For immigrants, some of them might not even have interview clothes. They might not know how to prepare for interviews, and they might need help with interview preparation. Some of the clients might not even know how to use a computer to apply for a job. Nowadays, most of the applications are online,

so we also help our clients with online applications, so they probably have to provide that support as well.

移民の中には、面接用の服すら持っていない人もいるかもしれません。面接の準備方法が分からず、面接対策のサポートが必要な場合もあります。また、クライアントの一部は、仕事に応募するためのコンピュータの使い方が分からないことすらあります。今日、ほとんどの応募はオンラインで行われるため、私たちはクライアントのオンライン応募もお手伝いしています。ですから、そうしたサポートも提供する必要があるでしょう。

And then, if it's in Japan, they don't use resumes; it's a *rirekisho*, which is a totally different format. Here in Canada, we make resumes, and it's like a flyer—you have to advertise yourself for the position in a way you like. You don't have a fixed format; you have to be creative. You have to show what the employer is looking for, not just talking about the entire life you've had. You have to focus on the qualifications the employer wants for the position. But then, for the Japanese *rirekisho*, it is different; you pretty much write everything the same way for other applications. So, immigrants probably need to know how to write their *rirekisho* properly to be successful as well.

そして、日本の場合、レジュメは使わず、全く異なるフォーマットである「履歴書」を使います。ここカナダではレジュメを作成しますが、これはチラシのようなもので、そのポジションに向けて自分の好きなやり方で自分を宣伝しなければなりません。決まったフォーマットはなく、クリエイティブである必要があります。これまでの自分の人生のすべてを語るのではなく、雇用主が求めているものを提示しなければなりません。そのポジションに対して雇用主が求める資質に焦点を当てる必要があります。しかし、日本の履歴書はそれとは異なり、どの応募先に対してもほぼ同じようにすべてを記入します。ですから、移民が仕事を得るためには、履歴書の適切な書き方を知ることもおそらく必要になるでしょう。

Of course, in Canada, we don't provide information about families, we don't put a picture on the resume, and sometimes we skip some history that you don't want to share. As long as you don't lie, you don't have to share everything on your resume. In Japan, you might not be able to do that.

もちろん、カナダでは家族に関する情報は提供しませんし、レジュメに写真も貼りません。また、共有したくない過去の経歴を省くこともあります。嘘をつかない限り、レジュメにすべてを記載する必要はありません。日本ではそうはいかないかもしれません。

Interviewer (35:04): People are sometimes worried that if they spend a lot of time and energy bringing people into a rural community that the people will work for a short time and then they will leave for, you know, opportunity in an urban area. What kind of welcoming activities or settlement services do you think are important to keep people in the community long term?

多くの時間と労力をかけて地方に人々を受け入れても、短期間だけ働いた後に都市部の機会を求めて去ってしまうのではないかと懸念する人もいます。人々を長期的に地域に留まらせるために、どのような歓迎の取り組みや定住支援（セトルメント）サービスが重要だと思いますか？

Employment Facilitator (35:34): What I hear from clients who like to stay in Winnipeg is that often it's more about the opportunities for their children, such as the education system, good schools, and the services they need for everyday life, which could be hospitals, healthcare, childcare, and community events. I find some clients saying, "Oh, I got to go to this event. It was great. I was able to make friends."

ウィニペグに留まりたいと言うクライアントからよく耳にするのは、教育制度や良い学校など子供のための機会や、病院、ヘルスケア、保育、コミュニティイベントなど日常生活に必要なサービスに関することが多いということです。「このイベントに行ってきたのだけど、素晴らしかった。友達ができたよ」と言うクライアントもいます。

If the community can include immigrants in their events—whether it is *omatsuri* or summer festivals—I think they feel welcomed and also part of the community. I think trying to encourage immigrants to join any special events throughout the year helps them get to know the culture in Japan. I think the cultural experience is very important if they feel, "Oh, this is a great, good involvement," and even volunteer opportunities can be provided to help them interact with each other.

もし地域社会が、お祭りや夏祭りなどのイベントに移民を受け入れることができれば、彼らは歓迎されていると感じ、コミュニティの一員であると実感できると思います。年間を通じて特別なイベントへの参加を促すことは、日本の文化を知る手助けになると思います。「これは素晴らしい、良い関わり合いだ」と感じられるような文化体験は非常に重要であり、お互いに交流を深めるためのボランティア活動の機会を提供することも効果的だと思います。

Most of the time, clients say, "I feel safe." So safety is important, and that means safety with the people as well, not just physical safety. If the community can provide a feeling of safety and involvement, that seems to be important. For employment, of course, the immigrants really need a job first, so the community will need to help with employment support.

多くの場合、クライアントは「安心（安全）だと感じる」と言います。ですから安全性は重要であり、それは単に身体的な安全だけでなく、人々との関係における安心感も意味します。地域社会が安心感と一体感（関わり合い）を提供できれば、それは重要な意味を持つはずです。就労については、もちろん移民にとってまずは何よりも仕事が必要ですので、地域社会による就労支援が必要になります。

Other than that, I think settlement services will really help. It could be even just banking; immigrants wouldn't know how to open a bank account, how to use police services, or how to get a driver's license. All these things we need every day are what they need as well. So we have to look at each item, what we do every day. Immigrants are going to need all of these, so we have to think about how we are going to help them get them. Yes.

それ以外にも、定住支援サービスが本当に役立つと思います。銀行手続きのような単純なことであってもそうです。移民は銀行口座の開き方、警察サービスの利用方法、運転免許証の取得方法などを知りません。私たちが毎日必要とするこれらのことはすべて、彼らにも必要なことなのです。ですから、私たちが毎日行っている項目を一つひとつ見直す必要があります。移民たちもこれらすべてを必要とするようになるので、どのようにして彼らがそれらを手に入れられるよう助けるかを考えなければなりません。はい。

Interviewer (38:05): Some people are worried that if immigrants come into their community, the community will change and also crime will increase. What advice would you give to rural communities that are worried about these things?

移民が地域社会に入ってくことで、コミュニティが変わり、治安が悪化（犯罪が増加）するのではないかと懸念する人もいます。そのような不安を抱える地方コミュニティに対して、どのようなアドバイスをしますか？

Employment Facilitator (38:18): What I see here in Winnipeg is that when we have a group of immigrants coming and they have certain issues, those issues can become bigger problems in that community as well. So we try to bring in people from different areas and backgrounds. Of course, certain people will look for a job as soon as possible, while some people don't need a job right away, so you might have to look at their background.

ここウィニペグで見ているのは、特定の課題を抱えた移民のグループがやってくると、その課題がそのコミュニティにおいてより大きな問題に発展することがあるということです。そのため、私たちは異なる地域やバックグラウンドを持つ人々を受け入れるようにしています。もち

ろん、すぐに仕事を探す人もいれば、すぐに仕事を必要としない人もいますので、彼らの経歴を確認する必要があるかもしれません。

But most of the time, if immigrants want to work in the community and look for a job, they really want to stay there and be part of the community. Once they find a job and have an income, they are not going to create issues. When they don't have a job, they are isolated and under more stress, and those people tend to go the other way and bring issues. That is why the community needs to welcome those immigrants and help them with employment and settlement.

しかしほとんどの場合、移民がその地域で働き、仕事を探そうとしているのであれば、彼らは本当にそこに留まり、コミュニティの一員になりたいと望んでいます。仕事を見つけて収入が得られれば、問題を起こすことはありません。仕事がないと孤立し、より大きなストレスを抱えることになり、そうした人々は別の方向に向かって問題を起こしがちになります。だからこそ、地域社会は彼らを受け入れ、就労や定住を支援する必要があるのです。

I believe immigrants actually help the community by creating more jobs and, of course, they pay taxes as well. That means the community will be able to build more schools, roads, bigger hospitals, and more facilities in our area. That's what happens when immigrants start moving to smaller communities; they start bringing more people from their country or other immigrants, letting them know: "We actually have a good community outside Winnipeg, you should try that."

移民は実際には、雇用機会を増やし、当然ながら税金も納めることで、地域社会に貢献していると私は信じています。それは、私たちの地域に多くの学校、道路、より大きな病院、より多くの施設を建設できるようになることを意味します。移民がより小さなコミュニティに移住し始めると、このようなことが起こります。彼らは同胞の国の人々や他の移民を呼び寄せ、「実はウィニペグの郊外に素晴らしいコミュニティがあるから、行ってみるといいよ」と知らせるようになります。

This is especially true for clients who don't have families yet; they are open to relocating, so they will move, try a new town, and settle there. I've had some feedback from clients saying, "It's great to live in this small town and I love it. I have nature, I have space, and I don't have to pay high rent." So they actually like it. They just need information ahead of time; that is going to help. Also, sometimes towns help with relocation by finding the first apartment or helping with relocation costs, which is going to attract people to move. Once they move and find a job, having the security of employment and a good community keeps them from getting into trouble.

これは特に、まだ家族を持っていないクライアントに当てはまります。彼らは引っ越しに抵抗がないため、移動し、新しい街を試し、そこに定住します。クライアントからは「この小さな町に住むのは本当に素晴らしい、とても気に入っているよ。自然もあるし、スペースもあるし、高い家賃を払う必要もない」というフィードバックをもらうことがあります。彼らは本当に気に入っているのです。ただ、事前に情報が必要であり、それが役に立ちます。また、町が最初の個人アパートを見つけたり引っ越し費用を支援したりして、移住を後押しすることもあります。これが人々の移住を促します。一度移住して仕事を見つければ、雇用の安定と良いコミュニティがあることで、彼らがトラブルに巻き込まれるのを防ぐことができます。