

Interviewer (0:07): Where are newcomers to Portage la Prairie coming from now?

ポーテージ・ラ・プレーリーへの新規移住者は、現在どこから来ているのでしょうか？

Settlement Worker (0:14): I think from all over the world. People in general like to come to Canada, and recently with the war in Russia and Ukraine, we have a massive move from Ukraine. From Africa, wherever there is war, there are people coming—Sudan, Eritrea, Ethiopia, Nigeria. Nigeria a lot; they have no problem in their country, but they come because they want a better life. They are knowledgeable—they are financiers, doctors, lawyers. And from North Africa also: Morocco, Algeria, Tunisia, Egypt. And also from Asia: India, Chinese. I met some Japanese people and Korean in Winnipeg, not here in Portage la Prairie. I would say (that people are coming to Portage la Prairie) from all over the world, and everyone comes with different pasts and a different way, from refugee to investor.

世界中から来ていると思います。全体的にカナダは移住先として人気ですが、最近はロシアとウクライナの戦争の影響で、ウクライナからの大規模な移動があります。アフリカからは、紛争のある地域、例えばスーダン、エリトリア、エチオピア、ナイジェリアなどから人々が来ています。特にナイジェリアからの人が多いですね。彼らの国自体には（紛争のような）問題はありませんが、より良い生活を求めてやって来ます。皆さん知識が豊富で、金融関係者、医師、弁護士などです。また、モロッコ、アルジェリア、チュニジア、エジプトといった北アフリカからも来ています。アジアからはインドや中国ですね。日本人や韓国人の方にもお会いしましたが、ここポーテージ・ラ・プレーリーではなくウィニペグでのことです。（ポーテージ・ラ・プレーリーには）まさに世界中から人々が集まってきており、難民から投資家まで、一人ひとりが異なる背景や経緯を持ってやって来ます。

Interviewer (1:23): About five years ago, the immigrant population in Portage la Prairie was about 10%. Is it increasing now, would you say?

5年ほど前、ポーテージ・ラ・プレーリーの移民人口は約10%でした。現在は増えていると言えますか？

Settlement Worker (1:37): I work in the system for the settlement for newcomers since 2018, but I volunteered with them since 2013, 2014. Yeah. I saw lots of people coming to Portage la Prairie, but the number of the population in Portage, it never changed. You are going to ask me why. Yes, I will (tell you the reasons for this). This is through what I saw, and there are many issues why. First of all, this small town, a rural town, Portage la Prairie is a little bit more conservative. There are people who accept newcomers and there are people who don't accept them. This is one (reason). Secondly, the employer or the (local) workers, they are also a little bit conservative. And I will be honest, they take advantage of newcomers with the minimum wage payments and long hours and this and that. And also, the third one is the transportation. We don't have transportation; we have just taxi. Before, when I first came (to this city), it was like one taxi or two, that's all. Now we have more, but it's still expensive for a newcomer who has just the minimum wage. How many did I say? Three? Four is the housing. We don't have lots of affordable apartments or housing. That's number four. And another one depends on cultures. There are people that believe because they didn't fit (culturally), or if they believe in some religion, they don't have a community here to belong to, or they don't have a place to go and worship, for example, or congregate with members of their community, they left for that too. Yeah, I think Portage la Prairie 10 years ago was not really welcoming. Now they start doing that (i.e., start to emphasize welcoming newcomers). They did a huge change in the city, and everywhere, and there are a lot of organizations now that understand the power of newcomers. And they understand that multiculturalism is very good, and it can help the economy, for everything else.

私は2018年から新規移住者の定住支援の仕組みの中で働いていますが、ボランティアとしては2013年や2014年から関わっています。ええ、確かに多くの人々がポーテージ・ラ・プレー

リーにやって来るのを見てきましたが、この街の人口そのものはほとんど変わっていません。なぜかと疑問に思われるでしょう。私が実際に目にしてきたことから、その理由となる問題点をいくつかお話しします。まず第一に、ポーテージ・ラ・プレーリーは地方の小さな町なので、少し保守的な面があります。新しく来る人々を受け入れる人もいれば、受け入れない人もいます。これが1つ目の理由です。第二に、雇い主や地元の労働者もやや保守的です。正直に言うと、最低賃金での労働や長時間労働など、新規移住者を都合よく利用するケースもあります。そして第三の理由は交通手段です。ここには公共交通機関がなく、移動手段はタクシーしかありません。私がこの街に最初に来た頃は、タクシーが1台か2台あるだけでした。今は増えましたが、最低賃金で働き始めたばかりの移住者にとっては依然として高額です。今いくつか言いましたかね？3つですか？4つ目は住宅問題です。手頃な価格のアパートや住宅がありません。これが4番目です。もう1つは文化的な要因です。（文化的に）馴染めないと感じたり、特定の信仰を持っている場合、ここに属せるコミュニティがなかったり、礼拝に行ったり同じコミュニティの人々と集まったりする場所がないために、街を去っていく人もいます。そうですね、10年前のポーテージ・ラ・プレーリーは、それほど歓迎的な雰囲気ではありませんでした。しかし今、街は変わりつつあります（新規移住者を歓迎することに力を入れ始めています）。市全体、そしていたるところで大きな変化があり、今では多くの組織が新規移住者の持つ力を理解しています。多文化主義が非常に素晴らしいものであり、経済やその他あらゆる面でプラスになるということが認識され始めているのです。

Interviewer (4:35): How do newcomers hear about your settlement services?

新規移住者の方々は、どのようにしてこちらの定住支援サービスのことを知るのでしょうか？

Settlement Worker (4:44): Good question, because we are local. (However,) we can work in all of Manitoba, and also we can work federally, but just for things like permanent residents, passports, and stuff, but Manitoba is just for the workers and others. We have a good website, first of all. Secondly, our city, Portage, now they know all the organizations that can help people. If you go, they have our name and our staff, and what we are doing. And also, I was amazed that even people before they arrived know about us, and sometimes I receive emails from overseas. That's amazing. It's mostly, how can I say that?

良い質問ですね。私たちは地域密着の組織ですが、マニトバ州全域を対象に活動できますし、永住権やパスポートといった手続きに関しては連邦レベルの業務も扱っています。ただ、マニトバ州内での活動は主に労働者などの支援が中心です。まず、充実したウェブサイトがあります。第二に、ここポーテージ市では、人々を支援できるあらゆる組織の情報が共有されています。窓口に行けば、私たちの組織名やスタッフ、活動内容がわかるようになっています。また驚いたことに、カナダに到着する前から私たちのことを知っている人もいて、海外からメールを受け取ることもあります。本当にすごいことです。大半は、何と云えばいいのでしょうか……。

Interviewer (5:34): Word of mouth.

口コミですね。

Settlement Worker (5:35): Word of mouth, I think, is more than 50% of people.

口コミですね、来られる方の50%以上がそうだと思います。

Interviewer (5:42): When people first arrive in Portage, what do you do to meet their immediate needs?

人々がポーテージに到着したばかりのとき、彼らの差し迫ったニーズを満たすために、まずどのような対応をされるのですか？

Settlement Worker (5:51): Yeah, when they contact us, first of all, we do an appointment. We give them the time that they need. In Portage Learning and Literacy Centre where I'm working now, we do 1 hour and a half. That's the maximum for an appointment. First of all, because we need to serve more people. Secondly, we did a lot of experience, and we came out with 90 minutes as the maximum time for appointments. When they first arrived, the first time, we greet them, welcoming them. Personally, I always like to offer something—water or coffee or tea, whatever they want. I want them to feel comfortable and not anxious, because we don't know from where or what happened to their life before, because there are different types of people. And when they feel comfortable, we start talking. "You are from where?" If I know their language, I will speak their own language and make them more comfortable. If I know some words—I don't know how to speak it, but I know some words—we joke about it and I say words like this, like this, you know what I mean? And when they are okay, if they have kids, we take the kids—we have a small area for toys for the kids. We give them some coloring and stuff. The first thing we do is an intake. What does intake mean? Intake is we collect information from the whole family. Let's take a family of three: mom and dad and a kid. If the kid is under 18, then we take all the information, everything that they can give us, because that will help us for the future. Full name, if they have a UCI (Unique Client Identifier) number here in Canada, we say yeah, and we ask, "Do you have a SIN (Social Insurance) number, SIN? Do you have an email? Do you have a phone number? Do you have this, this, this?" We ask these questions: "How many years did you study? Which diploma did you receive? If you have secondary education or less or wherever." That helps us for the orientation after. "Do you speak English? What other languages do you speak?" etc. When we take this information, we fill it out, and they sign it, we sign it, and also we start asking questions: "Do you have a house? Do you have accommodation to live?" Yes. We have another checklist that we do. If they have family around, we check "yes" for housing. If not, the first thing we are going to think about is housing. After the housing, we do the SIN. After the SIN, we do the Manitoba Health cards, because this, for me, are the most important things: house, food, money to buy a health card, and a SIN number, because if you don't have a SIN number, you don't do a lot of stuff. You know the system in Canada.

はい、連絡をいただいたら、まずは面談の予約を入れます。必要な時間をしっかり確保するためです。私が現在働いているポーテージ・ラーニング&リテラシー・センターでは、1回の面談時間を最長1時間半に設定しています。これには、より多くの人々に対応する必要があるという理由と、これまでの多くの経験から、90分が面談の最長枠として最適だという結論に至ったという理由があります。彼らが初めて到着したときは、まず温かく出迎えます。私個人としては、水やコーヒー、お茶など、希望されるものを必ずお出しするようにしています。リラックスして、不安を和らげてほしいからです。どのような場所から来られたのか、これまでどんな人生を歩んでこられたのかは人それぞれ違いますからね。そして、落ち着いたところで話を始めます。「どちらから来られたのですか?」と。もし私がおの方の言語を話せるなら、その言葉で話してより安心してもらいます。もし話せなくてもいくつか単語を知っていれば、それを使って冗談を交えながらやり取りをします。そんな風に和ませるわけです。落ち着いた様子で、もしお子さんを連れていけば、おもちゃが置いてある小さなキッズスペースにお子さんを案内します。塗り絵などを渡して遊んでもらいます。そして最初にやるのが「インテイク（初期面談）」です。インテイクとは何かというと、家族全員の情報を集める作業です。例えば、お父さん、お母さん、子供の3人家族だとします。お子さんが18歳未満であれば、今後の支援に役立てるために、提供してもらえるあらゆる情報を記録します。氏名や、すでにカナダのUCI（顧客固有識別番号）を持っているか確認し、「SIN（社会保険番号）はお持ちですか?」「メールアドレスは?」「電話番号は?」「これこれの書類はありますか?」といった質問をしていきます。さらに、「何年間就学されましたか?」「どのような学位や卒業証明書をお持ちですか?中等教育修了か、それ以下か」なども尋ねます。これは、その後のオリエンテーションを進める上で役に立ちます。「英語は話せますか?他に話せる言語はありますか?」なども確認します。これらの情報を聞き取って書類に記入し、お互いに署名を交わした上で、次の質問に移ります。「住む家はありますか?滞在先は確保できていますか?」という点です。ここでも別のチェックリストを使います。もし近くに親戚などがある場合は、住宅確保の項目に「はい」とチェックを入れます。いなければ、まず最優先で考えなければならないのが住居です。住居が決まったら、次はSINの手続き。その後にマニトバ州の医療保険カー

ド（ヘルスカード）の手続きをします。私にとってこれらが最も重要な要素だからです。つまり、家、食料、医療保険カードを買うためのお金、そして SIN です。カナダのシステムをご存知ならお分かりかと思いますが、SINがないと多くの手続きが進められませんからね。

Interviewer (8:58): SIN number, Social Insurance Number for working.

働くための社会保険番号、SIN ですね。

Settlement Worker (9:02): Yes, for working and personal identification. And after we have this list, it's called the client intake checklist. We start with housing, furniture, etc., etc., whatever they need, we check "yes," this is a need, and we write comments: "okay, they need this and this and this and this Crow." Everything we do with them, we list all the needs, that's what I want to say. And after that, we start working on the needs.

はい、働くため、精度を伴う身分証明のためです。この「クライアント・インテイク・チェックリスト」と呼ばれるリストが作成できたら、住居や家具など、彼らが必要としているすべての項目について「はい、これが必要です」とチェックを入れ、「これとこれがこれだけ必要」とコメント欄に書き込んでいきます。つまり、彼らと一緒にすべてのニーズを洗い出すわけです。それが終わると、そのニーズを一つずつ解決するためのサポートを開始します。

Interviewer (9:33): How does your organization help with housing?

あなたがたの組織では、住居に関してどのような支援を行っているのですか？

Settlement Worker (9:44): As I said (before the interview), we just now have a new program for refugees, and our organization runs three apartments: one-bedroom, two-bedroom, three-bedrooms. And also we have a talk with the hotel, Microtel, that we can put people there. That's when people don't have family and they don't have apartments, we can help them like that. As soon as possible, we find them apartments, we move them to the apartments. Yeah, and we have a very good list of all our property management providers. I mean, we have the landlord names, and we call, we ask, and we know the prices and etc. We have a very good relationship with them. Yeah, that's how we do it.

(インタビュー前にも) お話ししたように、ちょうど難民向けの新しいプログラムが始まったところで、私たちの組織では1ベッドルーム、2ベッドルーム、3ベッドルームの3つのアパートを運営しています。また、地元のホテル（マイクロテル）とも話し合いをしており、そこに人々を滞在させることも可能です。身寄りがなく、アパートも見つかっていない方には、そのような形で支援ができます。そして、できるだけ早くアパートを見つけてそこに移ってもらいます。私たちは物件管理会社や家主の連絡先を網羅した非常に優れたリストを持っており、電話で空き状況を問い合わせたり、家賃などを把握したりしています。彼らとはとても良好な関係を築いています。ええ、そのようにして対応しています。

Interviewer (10:43): Access to healthcare is very important.

医療へのアクセスは非常に重要ですね。

Settlement Worker (10:45): Yes.

はい。

Interviewer (10:47): At first, you help people get health cards.

最初に、皆さんが医療保険カードを取得するのを手伝うわけですね。

Settlement Worker (10:49): Mhm.

ええ。

Interviewer (10:50): But how does your organization assist newcomers when they have health needs?

しかし、新規移住者の方々に医療面のニーズが生じた場合、こちらの組織ではどのようなお手伝いをするのですか？

Settlement Worker (10:56): Again, if they are new, they can call us and we can book appointments for them. Like, I'm telling you about the Ukrainian experience, because the majority don't speak English. They came, we do the appointment for them. If they need, because we have people who speak Ukrainian in our office, they can go with them and do the interpretation for them. But we book appointments for them, and we go with them. We give them a ride. We are very open to doing stuff like that.

こちらも同様に、まだ来たばかりであれば、私たちに連絡をくれれば代わりに病院の予約を入れます。例えば、ウクライナからの移住者のケースでお話すると、彼らの大半は英語を話せません。そのため、彼らがオフィスに来たら私たちが予約を代行します。私たちのオフィスにはウクライナ語を話せるスタッフがいますので、必要に応じて病院に同行し、通訳を務めることも可能です。予約を取り、車で送り迎えをしながら同行します。私たちはそのようなサポートをいつでも快く引き受けています。

Interviewer (11:39): For finding a job, how does your office help newcomers?

仕事探しに関して、こちらのオフィスでは新規移住者をどのように支援していますか？

Settlement Worker (11:44): Again, we have two services in our organization. We have employment service assistance, a guy who helps you do a nice cover letter, a nice CV for the specialty that you want, or for the job ad that we want. Because a lot of newcomers come and say, "I know this, I can have this qualification, this, this, this, this," and if you send this CV with all this information, people will be scared and say, "No, I don't want to hire this guy," you know? But you need to fix what you want and talk about what the employer is asking.

私たちの組織には2つの就労支援サービスがあります。1つは雇用サービス支援で、希望する専門分野や募集されている求人に合わせて、適切なカバーレター（添え状）や履歴書（CV）を作成するのを手伝う担当者がいます。というのも、多くの新規移住者が「私はこれができます、こんな資格もあんな資格もあります」とアピールしようとするのですが、そのすべての情報を詰め込んだ履歴書を送ってしまうと、採用側が引いてしまって「この人はうちには向かない」となってしまうことがあるからです。そうではなく、自分の希望を整理し、雇い主が求めている条件に沿ってアピール内容を修正する必要があります。

Interviewer (12:27): So you need to tailor the resume for the job?

つまり、職種に合わせて履歴書を作り直す必要があるということですね？

Settlement Worker (12:29): Yes. We have a guy, he does that, and he also receives lots of job offers from employers looking for workers. He helps program users understand how to navigate all the sites like Job Bank, etc., how to search. And wherever he has anything, he sends it to the guys and tells them, "Do you like this job opportunity?" That's one. And also we have another program, it's called PWEPP, Portage Work Experience Program, that is very good. It is for the youth between 15 and 30. And the manager of this program, first what she did, she went around all our region here, she contacts the employers, she talks to them, she explains the program. And also when people apply for this program, they do an interview with her—her name is Cora. And when they hire newcomers—they have a specific number of openings in this program. When they have their number, they have four weeks of study every day, 9:00 to 3:00, in Portage Learning and Literacy Centre. And what are they studying? They are studying, first of all, how to do an interview, how to sell your knowledge, sell your skills. They talk

about drugs, alcohol, and the workplace; they talk about safety in the workplace; they talk about first aid. They bring a specialist, they do the first aid, and they have a certificate for that in the end. They talk about everything, a lot. Perhaps I missed some things, but for four weeks, it will be indoor. And after that, they have, I'm not sure, 12 or 16 weeks out in the shop with the employer that they want. Like say, "I like to be a carpenter," then we look for a carpenter and say this, and the program user spends these 16 or 20 weeks with the carpenter. It is experience for him. He needs to prove himself. And after this period finishes, if he's good and proved himself to the employer, and if the employer needs, he can hire them. If not, he has this experience in his CV with this certificate that he finished four weeks of study and 16 weeks practicing in this field or this field. That is good.

その通りです。担当のスタッフがその作業をお手伝いします。また、彼は人手を探している雇い主から多くの求人情報も受け取っています。プログラムの利用者が「ジョブバンク（政府の求職サイト）」などのサイトをどのように閲覧し、検索すればよいかを指導します。そして、条件に合う仕事が見つければ利用者に送り、「この仕事はどうですか？」と提案します。これが1つ目です。もう1つ、PWEP（ポータージ就労経験プログラム）という非常に優れたプログラムもあります。これは15歳から30歳までの若者を対象としています。このプログラムのマネージャー（コラという女性です）は、まずこの地域一帯を回り、雇い主たちと連絡を取り合ってプログラムの内容を説明しました。利用希望者がこのプログラムに応募すると、彼女との面接が行われます。このプログラムには新規移住者の受け入れ枠があらかじめ決まっており、定員に達すると、ポータージ・ラーニング&リテラシー・センターで4週間、毎日午前9時から午後3時まで座学が行われます。そこでは何を学ぶのでしょうか？まず、面接の受け方、自分の知識やスキルの売り込み方です。また、職場における薬物やアルコールの問題、職場の安全管理、応急処置についても学びます。専門家を招いて応急処置の講習を行い、修了時には認定証が発行されます。本当に多岐にわたる内容を深く学びます。いくつか言い落としがあるかもしれませんが、この4週間は室内での研修となります。その後、自分が希望する職種の職場で、12週間または16週間（期間は状況によりますが）の実地研修に入ります。例えば「大工になりたい」ということであれば、大工の親方を探してマッチングし、利用者はその大工のもとで16週間から20週間ほど過ごします。これが彼らにとっての実務経験になります。そこで自分の実力を証明しなければなりません。この期間が終了した時点で、本人が優秀で雇い主に実力を認められ、かつ雇い主側に採用のニーズがあれば、そのまま雇用されることもあります。もし採用に至らなくても、4週間の座学と16週間の現場実習を修了したという認定証付きの職歴を履歴書に書くことができます。これは大きな強みになります。

Interviewer (15:12): The Portage Work Experience program.

ポータージ就労経験プログラムですね。

Settlement Worker (15:13): Yes.

はい、そうです。

Interviewer (15:15): Oh, very interesting. Do you have strong relationships with local employers?

おお、非常に興味深いですね。地元の雇い主たちとは強い信頼関係を築けているのでしょうか？

Settlement Worker (15:21): You know, that's a good question and a tricky question also, because if I say yes, I will not be honest, and if I say no, I will not be honest. It depends on the need of the employers. The employer will defend his business—it's logic, it's normal, it's fair, right? But when we explain the program, they like it, and if they have a need, they will take on our program users. Sometimes things do not go well, but sometimes it is okay. But I think they are, in general, open-minded, they want to help.

それは良い質問であり、同時に少し答えが難しい質問でもありますね。「はい」と言っても「いいえ」と言っても、どちらも正確な表現とは言えなくなってしまうからです。結局は、雇い主側のニーズ次第なのです。雇い主が自分のビジネスを守ろうとするのは論理的であり、当然で、公平なことですよね？ただ、プログラムについて説明すると好意的に受け止めてくれますし、人手が必要なときには、私たちのプログラムの利用者を受け入れてくれます。時にはうまくいかないこともあります。大抵は良好に進みます。総じて、皆さんは柔軟な考え方を持っており、協力したいという姿勢を示してくれています。

Interviewer (16:01): Visa applications are complicated. Do you help newcomers with their IRCC visa applications?

ビザの申請は複雑ですよ。新規移住者の方々の IRCC（カナダ移民・難民・市民権省）へのビザ申請もお手伝いされているのですか？

Settlement Worker (16:08): Yes, we do. All the paperwork... For example, if someone hires you or hires some Japanese young technician to work on robotics here, he came under a program called foreign workers.

はい、行っています。すべての書類手続きですね……。例えば、誰かがあなたを雇う、あるいは日本の若い技術者を雇ってここでロボット工学の仕事をしてもらうとします。その場合、彼は外国人労働者向けのプログラムで入国することになります。

Interviewer (16:34): Oh, Temporary Foreign Worker Program.

ああ、外国人一時就労者プログラム（TFWP）ですね。

Settlement Worker (16:38): Temporary Foreign Worker Program, right. Then, depending on the job offer that they give him on the contract, say two years, then he is on a work permit for two years for this specific employer. He has no right to go work at another place until he finishes his two years. In this period, after he spends six months working, Canada gives him a right, if he would like, to apply to change his status from temporary worker to permanent resident. It's his choice. If he likes the country, if he likes the job and he wants to live in Canada, they give him that opportunity. We know how to navigate that process from A to Z. It's a long process, but we know, we go through it with them nicely. The first step is EOI, Express of Interest, like, "I'm expressing my interest to be here in Manitoba." The second one is MPNP, Manitoba Provincial Nominee Program, yeah. And the third step is when the Manitoba program accepts you, they give you a nomination, and with this nomination, you can go to the federal level; the application will be called permanent residence under the Manitoba Provincial Nominee Program. And after that application, the last one, you receive your federal permanent residency card.

そう、外国人一時就労者プログラムです。その場合、契約書に記載された雇用条件（例えば2年間）に応じて、その特定の雇い主のもとで2年間働くための就労許可（ワークパーミット）が与えられます。その2年間が終了するまでは、他の場所で働く権利はありません。この期間中、半年間働いた後、本人が希望すれば、一時就労者から永住者へとステータスを変更するための申請を行う権利がカナダ政府から与えられます。すべては本人の選択次第です。この国を気に入って、仕事に満足し、カナダに住み続けたいと願うなら、そのチャンスが与えられるのです。私たちはそのプロセスを最初から最後までサポートする方法を熟知しています。長い道のりですが、私たちは彼らに寄り添いながら丁寧に手続きを進めます。最初のステップはEOI（意向表明書）の提出で、「マニトバ州への移住を希望します」という意思を示すものです。2つ目はMPNP（マニトバ州推薦プログラム）です。精度として非常に有効です。そして3つ目のステップとして、マニトバ州のプログラムに承認されると推薦（ノミネーション）が与えられ、これを持って連邦政府の段階へと進むことができます。この申請はマニトバ州推薦プログラムに基づく永住権申請と呼ばれます。その最終ステップを経て、連邦政府から永住権（PR）カードが交付されます。

Interviewer (18:08): So you assist through all of these stages?

つまり、これらすべての段階において支援をされているのですね？

Settlement Worker (18:10): Yes, yes. We know the sites. We know how to do the application. It's not in our job description to do that for them, but we do it because, you know, newcomer language barriers and how to navigate a new system are very difficult, so we do that for them.

そうです、その通りです。私たちは関連サイトの使い方も申請の方法も熟知しています。本来、彼らの代わりにこれらすべてを行うことは私たちの職務記述書（ジョブディスクリプション）には含まれていません。しかし、新規移住者の方々にとっての言語の壁や、見知らぬ新しいシステムを使いこなすことの難しさを分かっていますから、彼らのために手助けをしているのです。

Interviewer (18:32): You talked already about adult education and how important it is. Can you quickly outline the services that you offer for adults at your organization?

先ほど成人教育とその重要性についてお話しいただきました。こちらの組織で成人の方向けに提供しているサービスについて、簡単に概要を教えてくださいませんか？

Settlement Worker (18:44): Yes, we have literacy classes for people. Literacy, for people who don't speak English. And we have conversational circles. And we have a senior program. And this senior program, as I say, they do a field trip to wherever, to the museum, to the Hutterite colonies. And we did that a lot, and they love it. We take them wherever, to Delta Beach sometimes. And we do also with this senior group, we do cooking. Sometimes we say, "Okay, David, what's your culture, what's your famous food in your background? Can you prepare it for us?" and we sit together and we taste it, and you know, it's fun and good and people enjoy it. Seniors, in winter here, it's very hard for them if you don't do activities like that. It's very hard, yeah.

はい、英語を話せない方向けの識字・語学クラス（リテラシークラス）があります。また、英会話サークルもあります。さらに、シニア向けのプログラムも用意しています。このシニアプログラムでは、先ほど触れたように、博物館やハッターライト（キリスト教再洗礼派の共同体）の集落など、さまざまな場所への見学旅行を行っています。これまで何度も実施してきましたが、皆さん本当に喜んでくれます。時にはデルタビーチなど、あちこちへお連れします。また、このシニアグループでは料理も行います。時には「デビッドさん、あなたの国の文化や、代表的な料理は何ですか？ 私たちのために作ってくれませんか？」と声をかけ、みんなで集まって試食をします。とても楽しくて素晴らしい時間ですし、皆さん楽しんでいます。ここの冬は非常に厳しいので、こうしたアクティビティがないとシニアの方々にとっては引きこもりがちになってしまい、本当に辛い時期になってしまいますからね。

Interviewer (19:52): You talked (prior to this interview) about the Settlement Workers in Schools program. Can you talk about that again, and also how you help newcomers' children get settled in schools?

（インタビューの前に）「学校における定住支援員（SWIS）」プログラムについてお話しされていましたね。その内容と、新規移住者の子供たちが学校生活に馴染めるような支援をしているのか、改めてお聞かせいただけますか？

Settlement Worker (20:10): Sure, the program is called SWIS—S as Settlement, W as Worker, SWIS in Schools (Settlement Workers In Schools). We have a group of three people, and they work with newcomer students who come to our area in all different schools in the Portage la Prairie School Division. When I have a family and they have kids, automatically we do the referral to our SWIS, because it's just next door. Or we call them, they sit with us, and we do both intakes, The SWIS department also has an intake process for them. They need to know health-wise about the kids, allergies,

medical stuff, everything, and the parents need to sign an authorization that they can take care of that. And after that, they do the registration, because the parents, if they are low literacy or they don't speak English, just to navigate and talk, it's hard. All the Portage School Division, they know our services. They know when they talk... and Kendra Mackenzie, she's an awesome lady, she's responsible for newcomer students in all the area, and we help her because we do adjacent settlement activities. Even she is amazing; she speaks two languages, French and English, yeah. But newcomers speaking different languages also come, and that's very good. Then after that, when the kids are in, this SWIS group checks on them every time, because if the kid doesn't speak English, they need one-by-one attention, or they need a tablet for interpretation or translation of words, or if they are shy, they need to integrate, or if they are being bullied or they bully someone, then we do this stuff—we teach them how to integrate, how to respect things. And this SWIS group also does some activities for the kids, fun things. We have a club book for the kids once per week, it's from 4:00 to 6:00, Monday. Every Monday we have a time for working with the kids. One time that I did, and I loved it. I was just a volunteer with them. We did the RCMP (Royal Canadian Mounted Police) against youth from high school playing basketball and volleyball. It was all day, and I would have liked to play, but my knee hurts. So I was refereeing. It was fantastic. And we broke this negative perception that kids have regarding the police. You know, I came from a place where I'm scared of the policeman or officer more than being alone in the street, you know? And we break this perception held by many newcomers, because newcomers come—someone comes as a refugee, he sees a soldier or a policeman, he's scared. And it was so fun; we had drinks, we had cookies, we had donuts, we had lots of stuff, and it was so nice.

もちろんです。そのプログラムは SWIS（スウィス）と呼ばれています。Settlement の S、Worker の W をとって「学校における定住支援員」という意味です。3 人のスタッフからなるグループがあり、ポーター・ラ・プレーリー学区内のあらゆる学校に通う、この地域にやって来た新規移住者の生徒たちをサポートしています。子供のいる家族の面談をした場合、SWIS のオフィスはすぐ隣にあるので、自動的にそちらへ紹介します。あるいはスタッフを呼んで同席してもらい、両方のインテイク（初期面談）を同時に進めます。SWIS 部門にも独自のインテイク手続きがあります。子供たちの健康状態やアレルギー、医療面の情報など、あらゆることを把握する必要があり、保護者には支援員が対応することへの同意書に署名してもらう必要があります。その後、学校への登録手続きを行います。保護者の方々の識字レベルが低かったり、英語が話せなかったりする場合、自分たちだけで手続きを進めたり対話したりするのは困難だからです。ポーター・ラ・プレーリー学区のすべての学校が私たちのサービスを認知しています。彼らが話すとき.....あ、ケンドラ・マッケンジーという素晴らしい女性がいるのですが、彼女がこの地域のすべての新規移住者の生徒たちを担当しており、私たちは定住支援活動を通じて彼女をサポートしています。彼女自身も本当に優秀で、フランス語と英語の 2 ヶ国語を話します。ただ、移住者の中にはそれら以外の異なる言語を話す子供たちも来るので、私たちの出番となります。その後、子供たちが学校に通い始めると、この SWIS グループが定期的に様子を確認します。英語が話せない子供にはマンツーマンのケアが必要だったり、単語の通訳や翻訳のためにタブレットが必要だったりするからです。また、内気な子が周囲に溶け込めるよう手助けしたり、いじめの問題（被害・加害を問わず）があれば介入して、周囲との良好な関わり方やルールを尊重することを教えたりします。さらに、この SWIS グループは子供たちのために楽しいアクティビティも企画しています。毎週月曜日の午後 4 時から 6 時まで、週に 1 回子供向けのクラブ活動を行っています。私も一度参加して、とても印象に残っている活動があります。その時はボランティアとして参加したのですが、RCMP（王立カナダ騎馬警察）の警察官チームと地元の高校生チームでバスケットボールとバレーボールの試合をしました。一日がかりのイベントで、私も本当はプレーしたかったのですが、膝を痛めていたので審判を務めました。本当に素晴らしかったです。これによって、子供たちが警察に対して抱いているネガティブなイメージを払拭することができました。実は、私自身も元々、夜一人で道を歩くよりも警察官に会う方が怖いというような国の出身なんです。多くの新規移住者も同じような恐怖心を抱いています。特に難民として来られた方は、兵士や警察官の姿を見るだけで怯えてしまいます。ですから、そうした先入観を壊す活動なんです。当日は飲み物やクッキー、ドーナツなどもたくさん用意されて、本当に楽しい素敵な一日になりました。

Interviewer (23:29): People learned to trust the police?

人々が警察を信頼することを学んだのですね。

Settlement Worker (23:31): Yes. And the police chief also, in the end, the chief said nice words. And in the end, you can see youth hugging, because also we want to protect the youth from getting into a gang or starting to use drugs and this and this. As parents and as settlement workers, that's in our duty to teach the kids, yeah.

その通りです。最後には警察署長も素晴らしいスピーチをしてくれました。イベントの終わりには、若者たちが（警察官と）ハグを交わしている光景も見られました。私たちは若者たちがギャングに加入したり、薬物に手を染めたりするのを防ぎたいと考えています。親として、そして定住支援員として、子供たちにそうした正しい道を教えることは私たちの義務ですからね。

Interviewer (24:00): Can you tell me about your organization's money management training?

こちらの組織で行っている「金銭管理トレーニング」について教えてくださいませんか？

Settlement Worker (24:04): Oh, yeah. Money management training is a program. It's not ours, just to be honest. Another organization created it. What they do is called Train the Trainer. It's, I think, three days or four days. Our settlement workers go voluntarily—it's not obligatory for everyone. If you need this training and you want to do it, you can do it. You go do these four days, you study, you learn, you do a test. If you finish the teaching program, you have your certificate, and you can teach it here for the Portage newcomers. The organization is in Winnipeg, and we have a very good relationship. Then when we finish it, we start doing it. We program them once a period, there are exactly, I'm not sure, 10 courses or 11 courses, and we do it, I guess, one course per two weeks, and people come. It starts from the basic to everything about money management. Because there are people who never used credit cards in their life. And when you have a plastic card—I hate it, by the way—and you can just swipe this and have what you want, they abuse it and they are in a debt hole from this. We do math that scares them. I'm not an accountant, but if you have \$300 of debt and every month you pay \$10, \$10, do you know when you are going to finish paying back this debt? In 15 years. \$300, you'll finish it in 15 years, just this example. And we explain to them simply, and these people say, "Whoa." And we do the math of how much interest you pay for 15 years of paying credit card debt, and show them how they can save thousands and thousands of dollars. Then people realize what that means.

ああ、はい。金銭管理トレーニングはあるプログラムに基づいています。正直に言うと、これは私たちが独自に作ったものではなく、別の組織が開発したものです。彼らは「トレイン・ザ・トレーナー（講師養成講座）」という3日間か4日間の研修を提供しています。私たちの定住支援員は自主的にこれを受講します（全員への強制ではありません）。このトレーニングが必要だと感じ、学びたいと思った人が受講できます。4日間の研修に参加して勉強し、知識を身につけ、テストを受けます。この指導者向けプログラムを修了すると認定証が授与され、ここポーテージの新規移住者に教える資格が得られます。その開発組織はウィニペグにあり、私たちは非常に良い関係を築いています。資格を取得した後、私たちは講座を開設します。一定の期間内に全10回か11回のコースを組み、およそ2週間に1回のペースで講座を行い、そこに移住者の方々がやって来ます。内容は基礎的なことから、金銭管理に関するあらゆることに及びます。というのも、これまでの人生でクレジットカードを一度も使ったことがないという人もいるからです。プラスチックのカード（ちなみに私は大嫌いなのですが）をただ端末に通すだけで欲しいものが手に入ってしまうと、使いすぎてしまい、結果として借金の沼にはまってしまうのです。私たちは彼らに、現実を直視してもらうためにちょっと驚くような計算を見せます。私は会計士ではありませんが、例えば「もし300ドルの借金があり、毎月10ドルずつ返済していくとします。この借金を返し終えるのに何年かかるか分かりますか？15年です。わずか300ドルの借金を返すのに15年もかかるんですよ」という具体的な例を出します。これをシンプルに説明すると、皆さん「うわあ」と驚かれます。クレジットカードの返済

を 15 年間続けた場合に支払うことになる利息の総額を計算して見せ、適切な管理をすれば何千ドルものお金を節約できることを教えるのです。そこで初めて、皆さんは事の重大さを理解します。

Interviewer (26:13): So you're helping people understand finance, but also the Canadian financial system, which is new for them.

お金を管理することだけでなく、彼らにとって馴染みのないカナダの金融システムそのものを理解する手助けもしているのですね。

Settlement Worker (26:20): Yes. Savings accounts, debit accounts, credit accounts, how that works. And first of all, we help them in the bank to set up...

その通りです。普通預金口座、デビット口座、クレジットカード口座の仕組みやその使い方などです。端的に言って、私たちはまず銀行に行ってある手続きをするのを手伝います.....。

Interviewer (26:33): A bank account.

銀行口座の開設ですね。

Settlement Worker (26:34): A bank account, too. And after that, we teach how to manage your money. If you are on minimum wage, you cannot survive, to be honest with you. And if you have a family of three, that's bad. Then, instead of going to Tim Hortons and having a coffee for \$2.50 plus a sandwich for \$2 or \$3, which is \$5, \$5 per day. Before you go, why don't you buy a big tin of coffee that costs you \$10 or \$15, and you can have it for three months? We help them gain financial literacy. Because there are people... Even me, I never thought that I needed to have my water bottle or my mug for coffee. Never. Now, I have my water bottle and my mug, and I'm saving money. I have distilled water from my house, and I have coffee from my home or tea.

はい、銀行口座の開設です。それが終わってから、お金の管理方法を教えます。率直に言って、最低賃金だけで生活をやりくりするのは非常に困難です。3 人家族であればなおさら厳しい状況です。ですから、例えば毎日「ティムホートンズ（カナダのコーヒーチェーン）」に行って 2 ドル 50 セントのコーヒーと 2〜3 ドルのサンドイッチを買い、1 日 5 ドル消費する代わりに、10 ドルか 15 ドルで大きな缶入りのコーヒーを買えば 3 ヶ月は持ちますよね、といった話をします。このようにしてマネーリテラシーを高める手助けをしています。というのも..... 実は私自身も、昔はマイボトルやマイマグカップを持ち歩く必要があるなんて夢にも思っていませんでした。全くです。でも今は、自分の水筒とマグカップを持っていて、お金を節約しています。自宅から蒸留水を持ってきたり、家で淹れたコーヒーや紅茶を持ってきたりしています。

Interviewer (27:32): So, financial literacy also.

金融リテラシーの向上も兼ねているわけですね。

Settlement Worker (27:35): Yes.

はい、そうです。

Interviewer (27:37): How about the Community Volunteer Income Tax Program?

「コミュニティ・ボランティア所得税申告プログラム（CVITP）」についてはいかがですか？

Settlement Worker (27:42): Oh, this program is the same like money management. Also, people who want to do it need to take this course and be familiar with the online tax system. And we do it for free

for newcomers to help them. They just need to book an appointment, bring their paperwork, and we do that for them. It starts in March...

おお、このプログラムも金銭管理トレーニングと同様の仕組みです。これを担当したいスタッフは講習を受け、オンラインの税申告システムに習熟する必要があります。そして、私たちは新規移住者を支援するためにこれを無料で提供しています。彼らは予約を取り、必要な書類を持参するだけでよく、私たちが代わりに申告手続きを行います。3月に始まるのですが.....。

Interviewer (28:08): So tax season is March, April.

確定申告の時期は3月と4月ですね。

Settlement Worker (28:15): Yeah, it starts in March and finishes in April. But sometimes we keep doing it. If someone had some issues with this, we kept doing it. And the people, they are happy. They came from everywhere, and it is for everyone. Because we want newcomers to benefit from it more than local people, we say for local people making under 45,000 per year, we can do it for you for free. And we have Canadian newcomers and senior Canadians that have trouble doing their taxes. Yeah, we do that for them. We do it for everyone. And we have also, I don't know if you know it or not, we have a small food bank in our facilities for the newcomers, or if anyone has any difficulty, they can come and we give them whatever they want. We open the pantry downstairs and we do it. But it's not daily, it's for people in need, because we don't have a lot...

はい、3月に始まって4月に終わります。ただ、場合によっては期間が過ぎても続けることがあります。書類に不備や問題があった人がいれば、その後も対応します。利用される皆さんはとても喜んでくれますよ。あらゆる場所から来られた、すべての人を対象にしています。ただ、地元の人よりも新規移住者の方々に多く活用してほしいため、地元の方については「年収4万5,000ドル以下であれば無料で代行します」という条件を設けています。実際、新しく他の地域から移ってきたカナダ人や、税金の申告手続きに困っているカナダ人のシニア層も利用されます。ええ、私たちは困っているすべての人のためにそれを行っています。それから、ご存知かどうかわかりませんが、私たちの施設内には新規移住者向けの小さなフードバンク（食料支援窓口）もあります。生活に困窮している人がいれば、誰でもここに来て必要な食料を受け取ることができます。階下のパントリー（食品貯蔵庫）を開けて対応します。ただ、毎日提供しているわけではなく、本当に困っている人のためのものです。蓄えがたくさんあるわけではないので.....。

Interviewer (29:17): So it's for emergency situations.

つまり、緊急時のための措置ということですね。

Settlement Worker (29:19): Emergency situations, yes, exactly. That's the word.

緊急時の対応です、まさにその通り。適切な表現ですね。

Interviewer (29:22): You talked about how 13 languages are spoken at your organization, but what do you do when people come in with really low levels of English and people aren't able to help them in their native language? What tools do you use, or what strategies do you use?

こちらの組織では13の言語に対応しているとお聞きしましたが、英語がほとんど話せず、かつスタッフの中にその人の母国語を話せる人がいない場合はどのように対応されているのですか？どのようなツールや戦略を用いているのでしょうか？

Settlement Worker (29:43): We get help from the community. We talk to a lot of people in our community, and we say, "If we need you for interpretation, will you be able to volunteer with us?" They say yes, and we have a list of names and phone numbers, yeah.

地域コミュニティの協力を仰いでいます。地元の多くの人たちにあらかじめ声をかけておき、「もし通訳が必要になったとき、ボランティアとして協力していただけますか？」とお願いしています。皆さん快諾してくださるので、私たちはその協力者たちの氏名と電話番号をまとめた連絡先リストを用意しています。

Interviewer (30:04): Do you sometimes use Google Translate?

グーグル翻訳を使うこともありますか？

Settlement Worker (30:06): Yes, we do. But sometimes it's tricky; it gives you the wrong stuff. But yeah, we do. Every office has a computer, and we do use Google Translate.

はい、使っていますよ。ただ、時々おかしい翻訳や間違った表現になることがあるので注意が必要ですが、確かに使っています。各オフィスにパソコンが完備されていますので、グーグル翻訳も活用しています。

Interviewer (30:21): You mentioned the importance of volunteers before. Can you talk a little bit about how volunteers function in your organization?

先ほどボランティアの重要性について触れていましたが、こちらの組織においてボランティアの方々は具体的にどのような役割を果たしているのか、少し詳しく教えていただけますか？

Settlement Worker (30:28): Yeah, we have an application. If you like to volunteer with us, you come, you take this form, you fill it out, and you send it back to us or bring it. I mean, hand it in manually. And there will be an interview, and we do the record check for the...

はい、ボランティア用の応募用紙を用意しています。私たちのところでボランティアをしたい方は、オフィスに来てこの用紙を受け取り、必要事項を記入して、郵送するか直接オフィスまで持参していただきます。手渡しでの提出ですね。その後、面接を行い、それから犯罪歴などの照会（バックグラウンドチェック）を行います.....

Interviewer (30:56): Criminal background check.

犯罪歴の照会（バックグラウンドチェック）ですね。

Settlement Worker (30:57): Criminal background check. And also child abuse and senior abuse registries. This is obligatory, these two, we need them. And you start working, and depending... We work with the volunteer on what his strength is. We had lots of senior teachers; they came for the literacy in English. That's fun. And we have one guy, I think he was a driver, and he does the driving for things. For example, newcomers, because we don't have transportation, then you suffer one year without a car, but you don't need to suffer the next year. So you save and you buy a car, but you need a Canadian driver's license, right? We had one guy... before COVID, we paid him for the gas, and he does the driving teaching them. And we have another guy who goes into the driver's regulation manual with them (to study for the paper test for a drivers license). It was good. But because of COVID, we lost lots of seniors. That was so sad, yeah, and we lost a lot of our volunteers also. But we still have volunteers, and they are very important for us. We try not to burn them out, and we try to take care of them. Just this May, this month, we had, once per year, we have an appreciation evening for them, and we have some gifts, we have some cards. We have awards for the best volunteer of the year, and this and that, yeah. And we invite them to the restaurant; everything is paid for by our organization, and they have fun, yeah. To purpose is to tell them, "thank you, because you are very important for us."

はい、犯罪歴の照会です。それに加えて、児童虐待および高齢者虐待登録簿の確認も行います。この2つは必須であり、必ず提出してもらう必要があります。それから活動を開始します

が、そのボランティアの方の強みがどこにあるかに応じて内容を決めています。これまでに元教師のシニアの方がたくさん参加してくださり、英語の識字・語学クラスを担当してくれました。これは楽しい活動です。また、以前ドライバーをされていたと思われる男性がいて、移動に関わる運転の手伝いをしてくれています。例えば、先ほども言ったようにここには公共交通機関がないため、新規移住者は最初の1年は車がなくて苦勞しますが、次の年も同じように苦勞する必要はありません。お金を貯めて車を買うわけですが、それにはカナダの運転免許証が必要になりますよね。コロナ前、ある男性ボランティアがいて、私たちはガソリン代を支給し、彼が移住者たちに運転を教えてくれていました。また別の男性は、学科試験に合格するために運転規則のマニュアルと一緒に読み込んで勉強をサポートしてくれました。とても素晴らしい取り組みでした。しかし、コロナ禍のために多くのシニアボランティアが離れてしまいました。本当に悲しいことですし、多くのボランティアを失う結果となりました。それでも、今でも協力してくれるボランティアの方々はいて、私たちにとって非常に重要な存在です。彼らが燃え尽きてしまわないよう、私たちは配慮とケアを心がけています。ちょうど今年の5月（今月ですが）、年に一度のボランティア感謝の夕べを開催しました。ささやかなプレゼントやメッセージカードを用意し、その年の最優秀ボランティア賞などの表彰も行いました。皆さんをレストランに招待し、費用はすべて私たちの組織が負担して、楽しい時間を過ごしてもらいました。目的は、「あなた方は私たちにとって非常に大切な存在です、ありがとうございます」と感謝を伝えることです。

Interviewer (32:47): You offer all of these services and everything costs money. Is there enough funding for your organization from the city, the province, and the federal government?

これらすべてのサービスを提供されているわけですが、すべてにはお金がかかります。市、州、そして連邦政府からの資金援助は、組織を運営していくのに十分なのでしょうか？

Settlement Worker (33:03): I'm not very familiar, but I know we are funded by two places: the provincial government and the federal government. That's all. And if you are asking if that's enough, I will say no. If you are talking about what we are doing, I say we do extra stuff just for the sake of humanity, sometimes. It is not because I need to report to the government about this and this, no. But every year we do an application for funding, and we ask for more. Like now, we need more money and more stuff. Because, if I told you, you are not going to believe it. I'm not going to talk bad about other agencies, but our agency is the best, in my opinion, because I lived in Montreal in Quebec, and I lived in Winnipeg, Manitoba, and I saw the difference. We don't say no to anyone—any race, any faith, any religion, any Canadian, non-Canadian, immigrants, newcomers, whatever. No. Everyone comes. If we can help, we help. If we can't, we say sorry, or we look for a referral so they can do the stuff by themselves. We don't say, "Oh, this guy, I'm not going to work with him because I'm not responsible for reporting on him in my report to the federal government." No, our philosophy is just—Katie, the executive director, and Miriam, the manager—this is our level, if I can say it.

資金の詳しい内訳は把握していませんが、私たちが2つの公的機関、すなわち州政府と連邦政府から資金援助を受けていることは知っています。それだけです。そして、それが十分かと聞かれれば、「いいえ」と答えます。私たちの活動について言えば、時にはただ人道的な観点から、義務以上の支援を行うこともあります。政府にこれこれの報告をしなければならないからやる、というわけではありません。しかし毎年、私たちは資金援助の申請を行い、より多くの予算を求めています。今まさに、より多くの資金や物資が必要な状況です。というのも、お話ししても信じてもらえないかもしれませんが.....他の機関の悪口を言うつもりはありませんが、私の意見では、私たちの組織は最高だと思っています。私はケベック州のモントリオールやマニトバ州のウィニペグにも住んだことがありますが、違いは明らかです。私たちは誰一人として拒みません。人種、信仰、宗教、カナダ人か否か、移民、新規移住者など、一切関係ありません。誰でも受け入れます。助けられることであれば手を貸しますし、どうしても無理な場合は、お詫びした上で、自分たちで解決できるように紹介先を探します。「ああ、この人は連邦政府への報告義務の対象外だから、サポートはしないでおこう」などとは絶対に言いません。

ん。私たちの哲学は、専務理事のケイティやマネージャーのミリアムの姿勢そのものであり、それが私たちの組織の基準になっていると言えます。

Interviewer (34:46): Your philosophy?

組織の哲学、ですか？

Settlement Worker (34:48): Our philosophy, exactly. And we have people coming from Winkler, because they hear about us. You ask me how newcomers know about Portage, it's because of word of mouth. I have clients from Winkler, from Morden, from Winnipeg, from in the north, from Carberry, from Neepawa, from St. Claude, the other city close to St. Claude: Notre Dame. Yes, lots.

ええ、まさに私たちの哲学です。そして、私たちの評判を聞きつけて、ウィンクラーのような遠方からわざわざやって来る人たちもいます。新規移住者がどのようにしてポーテージのことを知るのかという質問がありましたが、やはりロコミなのです。ウィンクラー、モーデン、ウィニペグ、北部地域、カーベリー、ニーパワ、サン・クロード、そしてその近くのノートルダムなど、本当に多くの場所からクライアントが来ています。

Interviewer (35:28): What are the most common challenges that newcomers face when they first come into the community?

新規移住者がコミュニティに入ったばかりのとき、最も直面しやすい共通の課題は何でしょうか？

Settlement Worker (35:36): Yeah, I think I did talk about that last time, I guess, with you. There are the four phases. There is the new excitement, and a little bit of disappointment, recovery and acceptance, you know. They have euphoria—

ええ、これについては前回少しお話ししたかと思います。移住には4つの段階があります。「新しい環境への興奮」「少しの失望」「回復」そして「受容」です。最初は高揚感（ユーフォリア）がありますが——

Interviewer (36:01): So first, there's the honeymoon period.

最初はハネムーン期があるわけですね。

Settlement Worker (36:03): Honeymoon.

ハネムーン期です。

Interviewer (36:04): Then reality sets in. Then they start to deal with the situation.

その後に現実を突きつけられ、そこから状況に対処し始めるのですね。

Settlement Worker (36:05): And accept it and work there. Every newcomer goes through it. It doesn't matter if you're alone, married with kids, no kids. And it depends on the resilience of the person. How can he handle that? It's very hard, you know. It's very hard because the first challenge is the language barrier. When you cannot express yourself or understand the other guy, it's very frustrating. If you cannot find a job to feed your family, it is very stressful. There are some culture where the father, for example, is the provider; he feels like he's not fulfilling his mission, and that's frustrating for him, and he can make the atmosphere in the house very unhealthy. And the culture barrier. The culture barrier is very shocking for some people. And I know someone who ran away—he left. But people who cannot leave, they are frustrated. Yeah, these are the challenges that they have, I guess. And yeah, if you have a diploma and you have skills, but you don't know how to sell your skills to find a good job, a decent job, and feed your family, that's also an issue. And also, newcomers in general start with an idea of Canada:

human rights, brightness, freedom, happiness, money, this, this. But when they come, with all the other difficulties, they see the reality there, they see the reality and they start comparing between their country and here, and this frustration makes them go in a circle like this. It's crazy sometimes. For me, I don't know if other people do it or not—when I do the first contact with them, the intake, I tell them about this. If they speak English, or people who speak Arabic or French, I tell them.

そして現実を受け入れ、そこで努力していくのです。すべての新規移住者がこの過程を通ります。単身か、既婚で子供がいるかいないかは関係ありません。あとはその人の適応力や回復力（レジリエンス）次第です。どのように対処できるか。これは本当に大変なことです。大変なことです、最初の壁は言語の障壁です。自分の意思を表現できず、相手の言うことも理解できないというのは、非常にフラストレーションが溜まります。また、家族を養うための仕事が見つからないことは、大きなストレスになります。例えば、父親が「大黒柱（扶養者）」であるという文化圏出身の場合、父親は自分の使命を果たせていないと感じ、不甲斐なさに苛まれ、家庭内の雰囲気を非常に陰悪にしてしまうこともあります。さらに文化の壁もあります。文化の違いは一部の人々にとって非常に大きなショックとなります。実際に、耐えかねて街から逃げ出すように去っていった人も知っています。しかし、去ることもできない人々は、不満や苛立ちを抱え続けることになります。ええ、こういったことが彼らの直面する課題だと思います。それに、たとえ学位やスキルを持っていたとしても、まともな仕事を見つけて家族を養うために、そのスキルをどのように売り込めばよいか分からなければ、それも大きな問題になります。また、移住者は一般的に、カナダに対して「人権、明るい未来、自由、幸福、お金」といった理想のイメージを抱いてやって来ます。しかし実際に来てみると、様々な困難に直面して現実を目の当たりにし、母国とここを比較し始め、その葛藤から同じところを堂々巡りしてしまうのです。時には精神的に追い詰められることもあります。私の場合、他のスタッフがやっているかは分かりませんが、最初の面談（インテイク）の段階で、彼らにこの現実を伝えるようにしています。彼らが英語を話せる場合、あるいはアラビア語やフランス語を話す人たちであれば、そのように伝えます。

Interviewer (38:46): Tell them that it's going to be hard?

これから厳しい現実が待っている、と伝えるのですね？

Settlement Worker (38:47): Yes. “Don't think that this is heaven, that you sit home and you have everything. No, it's a beautiful country. The system is very trustworthy. It's a little bit slow, but it's trustworthy. But you need to work and be positive. If you let yourself down and don't try, you are not going to accomplish anything.”

そうです。「ここは天国ではないし、家に座っていればすべてが手に入るわけではない」と伝えます。「素晴らしい国ですし、社会システムも非常に信頼できます。手続きなどは少し遅いですが、信頼性は高いです。しかし、あなた自身が働き、前向きでいる必要があります。自分を甘やかし、努力することを諦めてしまえば、何も成し遂げることはできません」と言うのです。

Interviewer (39:12): For your organization, what are your biggest challenges in providing all of these services?

あなたがたの組織にとって、これらすべてのサービスを提供する上での最大の課題は何ですか？

Settlement Worker (39:19): I would say when we, for example, have some cases where you cannot do anything, you feel sad first, and that's one of the challenges. But on the other hand, we have a very good relationship with our neighbors, if I can say it, also with other organizations. Just for example, with MCC, we have a very good relationship, and they donate a voucher for every single newcomer to Portage.

例えば、どうすることもできないようなケースに直面したとき、まず無力感や悲しさを覚えるのですが、それが課題の一つと言えます。しかしその一方で、近隣の地域社会や他の組織とは非常に良好な関係を築いています。一例を挙げると、MCC とは大変素晴らしい協力関係にあり、彼らはポーターにやって来るすべての新規移住者に向けた補償用の引換券（バウチャー）を寄付してくれています。

Interviewer (40:00): MCC, Mennonite Central Committee?

MCC とは、メノナイト・セントラル・コミッティー（キリスト教系の救援・開発・平和構築組織）のことですね？

Settlement Worker (40:02): Exactly.

その通りです。

Interviewer (40:09): And they donate a voucher?

引換券を寄付してくれるのですか？

Settlement Worker (40:10): A voucher. V-o-u-c-h-e-r.

バウチャーです。V-o-u-c-h-e-r（バウチャー）。

Interviewer (40:12): Oh, a voucher. I see.

ああ、バウチャーですね。なるほど。

Settlement Worker (40:13): Yes. A voucher. I don't know how much it was—100 for every person in the family. Then if you are three, 300. You go and you pick up furniture or whatever you need after you arrive in Portage la Prairie. We have also a very good relationship with churches. And Portage Evangelical Church, they have big storage, people donate, and we go there. I know Myrna, she's the manager of this, and we work together. I say, "I have a new family, they have a baby, they have this, this. Do you have anything to offer for them?" Yes. Also, the community—like, for example, if the newcomer is Catholic, we take you to the church and we present you there and say, "This is a Catholic family." Like here in Portage, Good Shepherd Church is Catholic. If you are Muslim and you want to worship, we don't have a mosque here, a masjid or a place for Muslims, we don't have it. This is why, as I told you before, a lot of people leave, because they cannot practice their faith. But here in Portage la Prairie, we have a very good relationship with the United Church, and the United Church offers a place for the Muslims to come and do their stuff there. It is very important to connect people, newcomers, with their community here.

はい、バウチャーです。金額の詳細は失念しましたが、家族 1 人につき 100 ドル分だったと思います。つまり 3 人家族であれば 300 ドル分になります。ポーター・ラ・プレーリーに到着した後、それを持って家具など必要な物を選びに行くことができます。また、地域の教会とも非常に良好な関係にあります。ポーター福音教会（ポート・エバンジェリカル・チャーチ）には大きな保管庫があり、人々から寄付された物資が集められているので、私たちはそこへ赴きます。この担当マネージャーのミルナとは知り合いなので、連携して活動しています。「新しい家族が来ました。赤ちゃんがいて、これこれが不足しています。何か提供できるものはありますか？」と尋ねると、快く応じてくれます。さらに、コミュニティとの繋がりも大切にしています。例えば新規移住者がカトリック信徒であれば、地元の教会（ここポーターのグッド・シェパード教会など）へ連れて行き、「新しく来られたカトリックのご家族です」と紹介します。もしイスラム教徒で礼拝を望まれる場合、ここにはモスクやモサラ（礼拝所）などのイスラム教施設がありません。先ほどお話ししたように、自身の信仰を实践する場所がないために多くの人が街を去ってしまうのはこれが理由です。しかし、ここポーター・ラ・プレー

リーでは、私たちは合同教会（ユナイテッド・チャーチ）と非常に良好な関係を築いており、合同教会がムスリムの方々に集会や礼拝を行うための場所を提供してくれています。新規移住者を、地元の受け入れコミュニティと結びつけることは極めて重要なのです。

Interviewer (41:56): How do you evaluate the success of your services? What kind of feedback do you get from your clients?

サービスの成果や成功はどのように評価されていますか？クライアントからはどのようなフィードバックがありますか？

Settlement Worker (42:01): I have lots of cards. They say thank you—thank you cards, emails, sometimes just a phone call. They say, "Thank you, I did this, this." This is how. And we share that in our meeting with our colleagues. And also we have a survey that is online, and every time, you send it by email and they do the survey, so you can know which part we need to improve, and which part we need to change, and which part is working. But for me personally, it is when someone comes to me face to face and they say, "Thank you, I got the job, I got my permanent residence, thank you," and shake hands. That's for me is the biggest reward.

お礼のカードをたくさんいただいています。感謝のカードやメール、時には一本の電話で「ありがとうございました、おかげさまでこれこれができました」と伝えてくれます。そういった声を同僚とのミーティングで共有しています。また、オンラインでのアンケート調査（サーベイ）も実施しています。毎回メールで送信し、回答してもらうことで、どの部分を改善すべきか、どこを変更すべきか、そしてどの部分がうまく機能しているかを知ることができます。ただ、私個人にとって最大の報酬は、誰かが直接私の前に来て、「仕事が決まりました」「永住権が取れました、ありがとう」と言って握手を交わす、その瞬間にあります。

Interviewer (42:57): So there's personal feedback and then there's surveys and other data collection.

直接のフィードバックと、アンケートなどのデータ収集の両方を行っているんですね。

Settlement Worker (43:01): Yeah, it's very important to collect the feedback, because sometimes you don't know if you are doing well or not. The criticism—it's not criticism to put people down—we take it positively. We want to improve. We have a weekly meeting and we have a monthly meeting. The weekly meeting is for everyone to talk about what we have next week and what we did. And the monthly meeting is the staff meeting. I think you've been there once.

ええ、フィードバックを収集することは非常に重要です。自分たちの活動が本当にうまくいっているかどうかは、客観的に見ないと分からないことがありますからね。批判的な意見であっても、それは人を貶めるための批判ではなく、改善のための建設的なものとして前向きに受け止めています。私たちは常に向上したいと考えています。週に1回のミーティングと、月に1回の全体会議があります。週次ミーティングでは、スタッフ全員で前週の報告と翌週の予定について話し合います。そして月次ミーティングがスタッフ全体の会議です。あなたも一度、参加されたことがありましたよね。

Interviewer (43:39): Yeah.

はい。

Settlement Worker (43:39): And you see how it works, and we are open. Thank God, we have very good management like Katie—Katie, Laurie—they are amazing people.

そこでお分かりいただけたかと思いますが、私たちの組織は非常に風通しが良い環境です。ありがたいことに、ケイティやローリーといった非常に優秀な経営・管理陣に恵まれており、彼女たちは本当に素晴らしい人たちです。

Interviewer (43:56): The organization that you work with, the Portage Learning and Literacy Centre, is doing a lot in the community, providing a lot of services. For the community as a whole, what could the community do better, do you think, to welcome newcomers?

あなたが所属するポータージ・ラーニング&リテラシー・センターは、地域社会で多くのサービスを提供し、多大な貢献をされています。コミュニティ全体として、新規移住者をより温かく迎え入れるために、さらに改善できる点は何だと思いますか？

Settlement Worker (44:11): If I'm going to talk about the view of the newcomer, I will say, "Don't judge people before you know them." Outside, we are different, or I'm doing things differently than what you did in your life, or what your habits are. It doesn't mean that I am bad, or I am evil, or I am not a human being, or I am different. We are the same human beings; I just look different, I behave sometimes differently, and this is the freedom of a human being, right? You like oranges; I don't like oranges, I like apples, right? You like the color black; I like multicolored, because I see life as multicolored, beautiful. I like sunshine, I like green, I like... you understand what I mean? But don't judge me. If you have a preconceived idea, don't judge this guy just because of what you learned or what you see in a movie or what you see in whatever, and you say, "Oh, this guy is with this group." No, give them a chance.

移住者の視点からお話しするなら、「その人のことをよく知らないうちに、先入観で判断しないでほしい」ということです。外見が違ったり、これまでの生活習慣や行動様式が皆さんのものと異なったりすることもあるでしょう。しかしそれは、その人が「悪い人」だとか「邪悪」だとか「同じ人間ではない」ということ、あるいは単に「異質」であることを意味しません。私たちは同じ人間です。ただ見た目が少し異なり、時には行動が違って見えるだけです。それこそが人間の自由というものですよね？あなたがオレンジを好きで、私がオレンジではなくリンゴを好むようなものです。あなたが黒を好む一方で、私は色鮮やかなマルチカラーを好む。なぜなら、人生を多彩で美しいものと捉えているからです。私は太陽の光が好きで、緑が好きで.....私の言いたいことがお分かりいただけますか？ですから、見た目や習慣だけで私を決めつけしないでほしいのです。もし偏見や事前の思い込みがあったとしても、「映画で見たから」とか「どこかでそう聞いたから」という理由だけで、「ああ、この人はあのグループの人間だからこうだ」と決めつけしないでください。まずはその人にチャンスを与えてほしいのです。

Interviewer (45:34): So judge people on a person-to-person basis, and try, as a community, to avoid stereotypes.

つまり、個人と個人として相手と向き合い、コミュニティ全体としてステレオタイプ（固定観念）を排除するように努めるということですね。

Settlement Worker (45:42): Yes. Give them the credit or the chance to prove that they are wrong or you are right, or prove that you are wrong and they are right, whatever, just give them a chance.

その通りです。彼らにチャンスを与えてください。自分の思い込みが間違っていたのか、あるいは正しかったのか、あるいは相手が正しくて自分が間違っていたのか、それを見極めるためにも、まずは機会を与えることが大切です。

Interviewer (45:59): Do you think that some members in the community have stereotypical understandings of certain groups?

コミュニティのメンバーの中には、特定のグループに対してステレオタイプな見方をしている人もいますか？

Settlement Worker (46:07): Sure. Yes, 100%. Yes.

もちろんです。100%そう言えますね。

Interviewer (46:11): Some final questions. In Japan, some rural communities are just starting to consider settlement services to offer newcomers coming into their community. There's limited money to do these things. If you were giving advice on where to start, like what services to begin with, what advice would you give?

最後の質問をいくつか。日本では、地方の自治体が海外からの新規移住者を受け入れるための定住支援サービスを検討し始めたところです。しかし、予算には限りがあります。もし、どこから始めるべきか、どのようなサービスから着手すべきかアドバイスを求められたら、どのような助言をされますか？

Settlement Worker (46:36): The first step is just a welcoming office, like this office. We know our city is not big, it's small, but just so that you can write a sign that welcomes newcomers to our rural area. Like, for example, "Welcome, if you have any questions, come here." Just advice, just questions, like, "I'm looking for..." That's how you start. "I'm looking for a pharmacy." "Oh, yes." "I don't speak the language, I'm looking for a pharmacy." "Yes, here is the pharmacy." And prepare a map for the rural place, with all the main things that you want: police station, this, this, this. This is how you start. And after that, you are going to discover the needs from the questions that they bring, and you can develop a new process for everything. But at first, it just starts with an office, just like information.

最初のステップは、まさにこのような、気軽に入れる「歓迎の窓口（ウェルカム・オフィス）」を設けることです。私たちの街が大きくなく、小規模であることは分かっていますが、だからこそ「地方へようこそ。困ったことや質問があれば、ここへお越しください」といった案内看板を掲げるだけで十分です。アドバイスの提供や、素朴な疑問に答えるところから始めます。例えば、「～を探しているのですが」という声に対応するわけです。「薬局を探しています」「ああ、それならこちらですよ」「言葉が分からなくて、薬局を探しているのですが」「はい、薬局はここにあります」といった具合です。そして、その地方の地図を用意し、警察署や主要な施設など、必要となる主な場所を網羅しておきます。ここからスタートするのです。そうすれば、彼らが持ち込む様々な質問を通じて、具体的なニーズが次第に明らかになっていきます。そこから新しい支援のプロセスを徐々に構築していけばよいのです。最初は、単なる案内所のような一つのオフィスから始まります。

Interviewer (47:41): In some rural Japanese communities, they're worried that if they spend a lot of time and money bringing people into the community, those people will just leave after a short period and go to a big city. What should people in rural communities focus on to keep people in the community long term?

日本の地方コミュニティの中には、多くの時間と予算を投じて人々を地域に呼び込んでも、結局は短期間で去って大都市へ流出してしまうのではないかと懸念する声もあります。過疎地域の人々は、移住者に長期的に定住してもらうために、どのような点に焦点を当てるべきでしょうか？

Settlement Worker (48:04): David, this is a very good question, and this is the reality. I agree with these people because that's true. Let's talk logic. You are bringing a young man or a young lady to work for some specific job for you. If you want this guy to stay in your area, you need to provide what he needs in his daily life. Talking about me. I lived in Montreal, a big city. I grew up in a big city. I lived in Montreal, a big city. I lived in Winnipeg, a big city, and I am now in a rural area. I enjoy every day. I am missing a lot of stuff, but I have other stuff that compensates. But I miss a place where I can go with my community for congregation and celebrate my own stuff, like my own festivals and traditions that are not recognized by Canadians, but I have the right to do it, and they give us the right, but I don't have a place to do it. A convention center, for example, specific to my community. We don't have that. Just Trinity Church, they give us space and we do it there. In my community, I saw hundreds of people come—good people, good workers, very good knowledge—but they leave.

デビッドさん、それは非常に優れた質問ですし、それこそが冷酷な現実です。その方々の懸念はもっともであり、私も同意します。論理的に考えてみましょう。特定の仕事のために、若い男性や女性を地域に呼び寄せるとします。もし彼らにその土地に留まってほしいのであれば、日々の生活に必要な環境を提供しなければなりません。私自身の話をしましょう。私は大都市であるモントリオールで育ち、そこで暮らしていました。また、同じく大都市のウィニペグにも住んだことがあります。現在はこのような地方にいます。毎日を楽しんではいますが、多くのものが恋しくなるのも事実です。ただし、それを補って余りある別の良さもあります。それでもやはり、自分のコミュニティの仲間と集まり、カナダの人々には馴染みのない独自の祭りや伝統行事を祝い、集うことができる場所が恋しくなります。私たちにはそれを実践する権利があり、認められてもいますが、行うための物理的な場所が不足しています。例えば、自分のコミュニティ専用のコンベンションセンターのような施設はありません。現在はトリニティ教会がスペースを貸してくれているので、そこで行っています。私のコミュニティでも、何百人もの優秀な人々、優れた労働者、高い知識を持った人々がやって来るのを見ましたが、その多くが去っていきました。

Interviewer (49:48): They don't have the community.

コミュニティ（の基盤）がないのですね。

Settlement Worker (49:50): Yes.

その通りです。

Interviewer (49:51): The community support.

コミュニティによるサポートですね。

Settlement Worker (49:52): Yes, and that's for religion, for everything. Secondly, is transportation. Third, accommodation, nice accommodation. Fourth, some activities that are open to everyone, not just for these guys or those guys. Newcomers, in general, like sports, so gyms or a soccer field or something affordable for the kids. I have my kids. I need them to do some stuff. I need them to integrate. Don't say, "This guy is hired for this, keep him there." 100% he will leave after he finishes his contract. Yeah, and other people will enjoy their experience and pay less because it's a big city or whatever. Why don't you keep them by looking after their needs: their kids' need for schooling, gyms for the kids, their wife—even if they are different in color or in faith or in religion—because for me, my happiness is my kids. I am already old, if I can say it.

ええ、宗教的な面も含め、あらゆる生活の側面に言えばそうです。第二に交通手段、第三に住居、それも質の良い住居です。第四に、特定のグループだけでなく、誰もが参加できる開かれたアクティビティです。一般的に新規移住者はスポーツを好むため、ジムやサッカー場、あるいは子供たちが手頃な料金で利用できる施設があると良いでしょう。私にも子供がいますが、子供たちには様々な活動をさせたいですし、地域に溶け込んでほしいと願っています。「この人はこの仕事のために雇ったのだから、そこにだけ置いておけばいい」というような態度では、契約期間が終了すれば 100% 去って行ってしまいます。そして、大都市のような別の場所へ移り、生活コストを抑えつつ新しい経験を楽しんでしまうでしょう。そうではなく、彼らのニーズに目を向けることで引き留めるべきです。子供たちの教育環境、子供向けのスポーツジム、そして奥さんの生活などです。たとえ肌の色や信仰、宗教が異なっても配慮が必要です。なぜなら、私自身がそうであるように、親にとっての幸福は子供たちの幸せにあるからです。私はもう、いわば高齢の域に達していますからね。

Interviewer (51:03): Last question.

最後の質問です。

Settlement Worker (51:05): Yes.

はい。

Interviewer (51:06): Some rural communities are worried that if they bring in foreign workers or newcomers, the level of crime in their communities will increase. What advice would you give to people in these types of communities to prevent that from happening?

一部の地方コミュニティでは、外国人労働者や新規移住者を呼び込むことで、地域の犯罪率が上昇するのではないかと心配しています。このような不安を抱える地域の人々に対し、そうした事態を防ぐためにどのようなアドバイスをされますか？

Settlement Worker (51:32): That's a good question because, physically, I faced the same question here in Portage la Prairie. When I was a volunteer with the coalition—a coalition of five churches that were going to sponsor refugees. And these refugees were from Syria at the time when there was the war in Syria. And the community started doing meetings to tell people and to ask them for funding, to ask them for volunteers, to ask them for donations, even for furniture and stuff to give away. And one time, a guy—he's young, but he stood up and said, "I have a question." And they said go ahead. He said, "Why are you bringing us these terrorists? We are a small community, we are good, we don't need these terrorist guys here." His question is legitimate. I'm not saying it's bad or not, but it's legitimate because he's scared, right? He has kids, he has property, he has a car, etc. But the only thing where I will say he's wrong is the stereotyping. And when you trust whatever you hear in the news and 100% believe it like a book, no. That's the only thing. And because he doesn't know, I will explain to him. I say, "Okay, everywhere there are good and bad, everywhere. Where is the peaceful place in the world? Just give me an example."

それは重要な質問ですね。というのも、私自身がまさにここポーテージ・ラ・プレーリーで同じ問題に直面したからです。当時、私は5つの教会からなる連合体のボランティアをされており、難民の受け入れスポンサーになる活動を進めていました。当時はシリアで戦争が起きていたため、対象はシリアからの難民でした。地域住民に向けて説明会を開き、資金支援やボランティア、家具などの物資の寄付を呼びかけ始めました。その時、ある若い男性が立ち上がり、「質問があります」と言いました。どうぞと促すと、彼は「なぜこのようなテロリストを連れてくるのですか？ 私たちは小さなコミュニティで、平穏に暮らしています。このようなテロリストはここには必要ありません」と言い放ったのです。彼の質問（不安）自体は、理解できなくはありません。それが悪だと言うつもりはありません。なぜなら、彼は純粋に恐怖を感じていたからです。子供がいて、財産があり、車もある、それを守りたいわけです。しかし、彼が間違っている唯一の点は、「ステレオタイプ（固定観念）」で物事を見ていることです。ニュースで耳にする情報を鵜呑みにし、それが100%絶対的な真実であるかのように信じ込んでしまう、そこが問題なのです。彼は実態を知らないだけなので、私は説明を試みます。「分かりました。しかし、良い人も悪い人も、あらゆる場所に存在します。世界の中で、完全に平和で何のトラブルもない場所がどこにあるのでしょうか？ 具体的な例を一つでも挙げてください」と。

Interviewer (53:25): Probably a place where everybody's very old.

おそらく、住民が全員かなりの高齢者ばかりの場所でしょうね。

Settlement Worker (53:29): Yes, but even then you can have some problems, like a neighbor with a neighbor having some words. Anyway, they are problems everywhere. The problem is how I am going to receive this person and how I am going to deal with them. If I am going to marginalize them, 100% he will be a criminal. And he will take care of me first because I just push him away, push him, push him, push him. No, I need to bring people to integrate. I also say to the newcomers, I say, "Listen. No one is going to steal your identity, but get out of your comfort zone. Get out. Go volunteer. Show who you are in a good way." Not just, "I'm closing my door, I'm listening to my music from back home, I'm eating

my food from back home, I'm speaking my own language, and it's just me going to work and come home." That's not life. You chose to come to this country. It's an obligation. This country opened the door for you, gave you a chance to work, so it is an obligation to integrate. But on the other side, if communities refuse, refuse, refuse, yes, he will not do well. But if they are a little bit open-minded and try to learn: "Where are you from?" "I am born in Casablanca, Morocco." "Where is Morocco?" For example, "Morocco is in the northwest of Africa, and it's a beautiful country. We are peaceful. We don't have war, we don't have this." I chose to immigrate to Canada by choice, not for any other reason. Yeah. And when you do this communication like this, whether in the gym... This is why I'm asking for the gym, sports keep people together because all people like sports. For example, I love football. We call football, here in North America soccer. I love it. I can talk about European football, I talk about the Japanese, because right now one Japanese player is amazing to me—he's 56 or 60 and he's still playing,

そうですね、しかしそのような場所であっても、近隣住民同士の口論といった問題は起こり得ます。いずれにせよ、問題はどこにでもあります。重要なのは、その新しい人を「どのように受け入れ、どのように接するか」です。もし彼らを社会的に孤立させ、排除（マージナライズ）しようとするれば、彼らは100%犯罪に手を染めることになるでしょう。そして、自分を拒絶し、押し出し、排除し続けた社会に対して、真っ先に牙を向くことになります。そうではなく、彼らをコミュニティに呼び込み、統合（インテグレーション）させていく必要があります。私は新規移住者側にもこう伝えています。「いいですか、誰もあなたのアイデンティティを奪おうとはしていません。だから、自分の殻（コンフォートゾーン）から一歩外に出てください。外に出てボランティアをし、自分の素晴らしい面を周囲に示してください」と。「ドアを閉めきって、母国の音楽を聴き、母国の料理を食べ、母国の言葉だけを話し、ただ仕事に行って家に帰るだけ」という生活は、本当の生活とは言えません。あなたはこの国に来ることを自ら選択したのです。それは一種の義務を伴います。この国はあなたに門戸を開き、働く機会を与えてくれたのですから、地域社会に溶け込もうとすることは義務なのです。しかし一方で、受け入れ側のコミュニティが拒絶に次ぐ拒絶を繰り返せば、当然ながら移住者もうまういかなくなります。もしコミュニティの人々が少しでも柔軟な心を持ち、「どちらから来られたのですか?」「モロッコの カサブランカ生まれです」「モロッコってどこにあるの?」といった風に学ぼうとしてくれれば変わります。「モロッコはアフリカの北西部にあり、とても美しい国です。平和な国で、戦争ありません。私は他の理由ではなく、自ら進んでカナダへの移住を選びました」といった対話が生まれます。ジムやスポーツの場などで、こうしたコミュニケーションをとることが大切なのです。私がスポーツジムの必要性を訴えるのはこれが理由です。スポーツは人々を結びつけます。誰もがスポーツを好むからです。例えば、私はフットボール（北米ではサッカーと呼ばれますが）が大好きです。欧州サッカーのことも話せますし、日本のサッカーのことも話せます。今、日本のサッカー界に一人、私にとって驚異的な選手がいます。56歳か60歳くらいだと思いますが、いまだに現役でプレーしているんですよ。

Interviewer (55:52): King Kazu.

キング・カズ（三浦知良選手）ですね。

Settlement Worker (55:53): Yeah, and he was good when he was young. I like talking about this stuff. We can have some discussion or go watch a game, or talk in a coffee shop, stuff like that, I guess.

そうです！若い頃も素晴らしい選手でした。こういった話題について話すのが好きなんです。一緒に議論をしたり、試合を観に行ったり、コーヒーショップでおしゃべりをしたり、そういう関わり方が大切だと思います。

Interviewer (56:09): So integrate into the community and allow people to integrate.

地域コミュニティに溶け込み、またコミュニティ側も彼らを受け入れるということですね。

Settlement Worker (56:13): Mhm.

ええ、その通りです。

Interviewer (56:14): Would you say that crime has increased because of newcomers coming into Portage la Prairie?

ポーテージ・ラ・プレーリーに新規移住者が増えたことで、地域の犯罪が増加したと言えますか？

Settlement Worker (56:24): I've lived here 15 years, and I don't think so. There are crimes, yes, but I don't think they originally come from newcomers. No, that 100% I can be sure. We have some incidents here and there, but it's not intentional; it's just like me and you, we disagree and we assault each other just verbally, yeah.

私はここに 15 年住んでいますが、そうは思いません。確かに犯罪自体は存在しますが、それらが新規移住者によって引き起こされているとは思いません。それについては 100% 確信を持ってノーと言えます。あちこちで小競り合いのようなトラブルが起きることはありますが、それは計画的なものではありません。あなたと私が意見の不一致から、口頭で激しく言い争うような性質のものです。

Interviewer (56:54): Verbal incidents.

言葉の衝突、といった突発的な事案ですね。

Settlement Worker (56:56): Incidents. But not something that's organized, planned, or intentional. No.

そうです、突発的な事案です。組織的だったり、計画的だったり、意図的な犯罪ではありません。

Interviewer (57:04): I know I promised that was the last question. Just one last question.

さっきので最後の質問だと約束したのですが、本当にもう一つだけお聞きしてよろしいですか？

Settlement Worker (57:08): Yes, please. No problem.

ええ、どうぞ。構いませんよ。

Interviewer (57:10): What does your organization do to message to the community about what you're doing and about newcomer needs?

あなたがたの組織では、自分たちの活動内容や新規移住者のニーズについて、地域コミュニティに向けてどのように情報発信や啓発を行っているのですか？

Settlement Worker (57:20): We have an open house once per year, and we invite everyone. We invite the employers. Like one time we did an open house and we invited the banks, we invited businesses like, you know, the bakery, and we tell them what we do. And they ask and we respond, like what you are do with me here. And there are a lot of people, they start to change their minds on this. We do that once a year. Also, we do events. We celebrate winter. We don't say Christmas because there are different newcomers with different backgrounds; we say, "Let's get together and celebrate the winter." And we have food. We invite everyone. We invite the volunteers, who are Canadian. We invite all the newcomers from all over the world. Here in Portage la Prairie, you can find people from South America—El Salvador, Mexico, Guatemala—you can't imagine. And we have Arabs—like now we have Moroccans, Syrians, Iraqis, there were Lebanese. And we have Africa: Nigeria, Ethiopia, Congo, Tunisia, who else? South Africa, white and black South Africans, Senegal, Burkina Faso. There are two Congos, Zaire and the other one. We have both.

年に一度、一般向けの「オープンハウス（見学会）」を開催し、地域の方々を広く招待しています。地元の雇い主たちも呼びます。以前開催したオープンハウスでは、地元の銀行やパン屋などの民間事業者を招待し、私たちの活動内容を説明しました。彼らから質問を受け、私たちがそれに答えるという、まさに今あなたと私がここでやっているようなやり取りを行いました。これをきっかけに、多くの人々が移住者に対する考えを改め始めています。これを年に一回行っています。また、様々なイベントも企画しています。例えば「冬を祝う会」を開催します。様々な背景を持つ新規移住者がいるため、あえて「クリスマス」という言葉は使わず、「みんなで集まって冬の季節を祝いましょう」と呼びかけるのです。そこでは料理を振る舞い、全員を招待します。地元のカナダ人ボランティアも呼びますし、世界中から来たすべての新規移住者も招待します。ここポーテージ・ラ・プレーリーには、エルサルバドル、メキシコ、グアテマラといった中南米出身の人々が想像以上にたくさんいます。アラブ圏からも、現在はモロッコ、シリア、イラク、そして以前はレバノンからの人々がいました。アフリカ圏からは、ナイジェリア、エチオピア、コンゴ、チュニジア、他にはどこだったかな.....南アフリカ（白人も黒人も両方います）、セネガル、ブルキナファソなどです。コンゴについては、旧ザイールと現在のコンゴ共和国の両方から来ており、どちらの国の人々もいます。

Interviewer (58:56): Lots of Nigerians.

ナイジェリアからの人がとても多いのですね。

Settlement Worker (58:57): Lots of Nigerians. I personally like them. They like football—soccer, I mean—and they are good.

はい、ナイジェリア人がたくさんいます。私個人としても彼らのことが大好きです。彼らはフットボール（サッカーのことですが）が大好きで、とても親しみやすい良い人たちですよ。