

付録 1. 就労支援のための評価尺度 (The Work-ability Support Scale : WSS)

Table A1. パート A : 16 項目—各項目は 7 件法で評価される。

| | |
|--------------------|--|
| 身体的側面 | |
| 1. 身体 & 運動 | 仕事をするために必要な身体/運動能力 (例:物を持ち上げる力、器用さ、運動協調性、バランス) |
| 2. 感覚 & 知覚 | 仕事をするために必要な感覚/知覚能力。感覚 (例:視覚) と知覚 (例:物体の相違点の認知) の両方を含む。 |
| 3. 移動 & アクセス | 職場環境のなかで動き回って、仕事のエリアや施設、備品にアクセスする能力。 |
| 4. 地域間の移動 | 仕事の都合上、地域のあらゆる所に行くことや通勤など。 |
| 5. 体力 & ペース配分 | 疲労を管理する能力、および通常の勤務日に一日中働ける体力。 |
| 思考と意思疎通 | |
| 6. 認知面 | 仕事上必要とされる記憶力や注意力、集中力などを管理する能力。 |
| 7. 計画 & 組織化 | 仕事上の必要に応じて、着手・計画・組織化する能力。 |
| 8. 問題解決 | 非定例業務または職場における中断などの予期せぬ出来事に対処する能力、問題解決能力、および事情が変化した際に自発的に仕事する能力。 |
| 9. コミュニケーション (口頭) | 口頭によるコミュニケーション能力。これには口頭によるコミュニケーションの生成と理解を含む。 |
| 10. コミュニケーション (書字) | 仕事に必要な、文書資料の読み書きと読解する能力。 |
| 社会/行動面 | |
| 11. 自己呈示 | 特定の任務のための時間管理と適切な服装など。 |
| 12. 安全性の維持 | 職場環境において自己と他者の安全を維持する能力。 |
| 13. 対人面 (クライアント) | 対人スキル、クライアント/顧客との職業的・社会的交流。 |
| 14. 対人面 (同僚) | 対人スキル、同僚との仕事上の交流および社会的交流。 |
| 15. 対人面 (管理者) | 対人スキル、管理者側との仕事上の交流。 |
| 16. 指示 & 変更 | 業務活動に関する上からの指示・訂正への適切な対応。エラーの訂正、職務の変更の受け入れなどができる能力。 |

Table A2. 採点レベル：パート A

| | |
|-------------|---|
| 自力で働ける | |
| レベル 7 | 修正を加えることなく自力で働ける。 仕事上の要求管理は、どのレベルでも問題ない。 |
| レベル 6 | 修正を加えれば自力で働ける。 自力で働くためには、時間と労働量についての配慮、 あるいは、通常の仕事に提供される以上の調整/戦略/備品を必要とする。 自身を駆り立てたり、自己修正したり、または自身の環境を構成したりできる。 仕事の生産性の低下は最小限である。 |
| サポートがあれば働ける | |
| レベル 5 | 監視/準備。 誰か他の人に備品を準備してもらったり、戦略の遂行を促したりしてもらう、 あるいは、外的に構造化された職場環境が与えられることが必要である。 モニタリング—促したり訂正したりしてもらうことが、時々必要。 |
| レベル 4 | 最小のサポート。 仕事の特定部分を 75%以上こなすことができる。 定期的に計画された介入またはサポートのみ。 仕事の生産性に少しだけ影響がある。 |
| レベル 3 | 中等度のサポート。 仕事の特定部分を 50%以上 75%未満こなすことができる。 定期的なモニタリングに加えて、計画外の介入がたまに必要。 仕事の生産性にやや影響している。 |
| レベル 2 | 最大のサポート。 仕事の特定部分を 25%以上 50 未満の割合でこなすことができる。 定期的なモニタリングに加えて、計画外の介入が頻繁に必要。 仕事の生産性に深刻な影響が出ている。 |
| レベル 1 | 持続的なサポート—あるいは、適切に仕事ができない。 適切に仕事ができない、または、25%未満の割合で仕事をこなすことができる。 計画外の介入が 1 日に何度も必要。 |
| 採点不可能 | 十分な情報が得られないため、採点不可能。より詳細な情報が必要。 |

Table A3. パート B : 背景要因

| 項目 | 内容 |
|---|---|
| 個人的要因 | |
| 1. 就労意欲 | N は仕事に復帰したがっている、または仕事を続けたがっているか？ |
| 2. 自信 | N は仕事に対処する能力に自信を持っているか？ |
| 3. 実現可能な期待 | N は自分の仕事の能力と職場復帰に関して、実現可能であると期待しているか？ |
| 4. 個人的サポート | N は友人や家族から職場復帰に向けてサポートを受けているか？ |
| 環境要因（職場内） | |
| 5. 仕事上のピアサポート | 職場復帰に向けて、N への仕事仲間からのサポートはあるか？ |
| 6. 雇用主との連絡 | 職場復帰に関して、N の雇用主とコンタクトがあるか？ |
| 7. 雇用主の柔軟性 | N の雇用主は N の職場復帰を促すため、建設的な段階を踏むことに前向きであるか？（例：仕事や職場を調整するなど） |
| 8. 職業上のサポート/リハビリ | 職場復帰をコーディネートする外的な支援サポートがあるか？（例：職業リハビリ、障害者雇用サービス、ケースマネジャーなど） |
| 職場復帰への障害（NB：プラス効果にはスコア+1、マイナス効果にはスコア-1） | |
| 9. 競合する要求 | 仕事へのコミットメントと対立する可能性のある、仕事以外の問題があるか？ |
| 10. 経済的な阻害要因 | 職場復帰への経済的問題があるか？（例：保険金/失業給付金） |
| 11. 法的要因 | N が職場復帰することに障害となる法的問題があるか？（例：係争中の訴訟） |
| 12. その他の要因 | N が職場復帰したり、仕事を継続したりするのに影響を及ぼす、その他の（プラスまたはマイナス）要因があるか？ |

Table A4. 採点レベル：パート B

| 採点 | 説明 | 採点せず |
|----|-----------------------|-------------------------------------|
| +1 | プラス効果 | |
| 0 | どちらとも言えない/よくわからない該当なし | <input type="checkbox"/> より詳細な情報が必要 |
| -1 | マイナス効果 | |