津野　香奈美（大学院ヘルスイノベーション研究科兼務）

1　著書

1) 分担執筆：東京大学職場のメンタルヘルス研究会（著），川上 憲人・小林 由佳・難波 克行・関屋 裕希・原 雄二郎・今村 幸太郎・荒川 裕貴（編），『産業保健スタッフのための実践! 「誰でもリーダーシップ」:理論・事例・ワークで身につく発揮の仕方』．誠信書房．2022 年 5 月
2) 津野香奈美，『パワハラ上司を科学する』．筑摩書房．2023 年 1 月

2　学術論文

1) Naito T, Tomata Y, Otsuka T, Tsuno K, Tabuchi T. Did Children in Single-Parent Households Have a Higher Probability of Emotional Instability during the COVID-19 Pandemic? A Nationwide Cross-Sectional Study in Japan. International journal of environmental research and public health (Impact Factor: 4.614). 2022 Apr 1;19(7):4239. ※本学教員・大学院生との共同研究
2) Asaoka H, Sasaki N, Imamura K, Kuroda R, Tsuno K, Kawakami N. Effects of workplace measures against COVID-19 on psychological distress of full-time employees: A 12-month prospective study in the COVID-19 pandemic. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health (Impact Factor: 5.024). 2022 May;48(6):468-478
3) Iida M, Sasaki N, Imamura K, Kuroda R, Tsuno K, Kawakami N. COVID-19-Related Workplace Bullying and Customer Harassment Among Healthcare Workers Over the Time of the COVID-19 Outbreak: A Eight-Month Panel Study of Full-Time Employees in Japan. J Occup Environ Med (Impact Factor: 2.306). 2022 May 1;64(5):e300-e305.
4) Sasaki N, Kuroda R, Tsuno K, Imamura K, Kawakami N. COVID - 19 vaccination did not improve employee mental health: A prospective study in an early phase of vaccination in Japan. Neuropsychopharmacology Reports (Impact Factor: 0.579). 2022 Jun;42(2):230-2.
5) Tsuno K, Okawa S, Matsushima M, Nishi D, Arakawa Y, Tabuchi T. The effect of social restrictions, loss of social support, and loss of maternal autonomy on postpartum depression in 1 to 12-months postpartum women during the COVID-19 pandemic. Journal of affective disorders (Impact Factor: 6.533). 2022 Jun 15;307:206-14.
6) 津野香奈美，早原聡子，木村節子，岡田康子．企業 68 社における職場のハラスメント防止対策の実施状況や組織風土とハラスメントの実態，対策実施後の従業員や職場の変化．産業衛生学雑誌. 2022:2021-036.
7) Matsutaka Y, Otsuka Y, Tsuno K, Iida J, Fuji K. Development and evaluation of a training program to reduce homophobia and transphobia among human resource staff and health professionals in the workplace: A randomized controlled trial. Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity (Impact Factor: 4.617). 2022

Jun 30.

8) Sawaguchi E, Nakamura S, Watanabe K, Tsuno K, Ikegami H, Shinmura N, Saito Y, Narimatsu H. COVID-19-related stigma and its relationship with mental wellbeing: A cross-sectional analysis of a cohort study in Japan. Frontiers in public health (Impact Factor: 6.461). 2022;10:1010720.　※本学教員・大学院生との共同研究

9) Sasaki N, Imamura K, Watanabe K, Hidaka Y, Ando E, Eguchi H, Inoue A, Tsuno K, Komase Y, Iida M, Otsuka Y. The impact of workplace psychosocial factors on menstrual disorders and infertility: a protocol for a systematic review and meta-analysis. Systematic Reviews (Impact Factor: 3.136). 2022 Sep 7;11(1):195.

10) 小川明夏, 友永遥, 佐々木那津, 黒田玲子, 津野香奈美, 今村幸太郎, 川上憲人. 新型コロナウイルス感染症流行下におけるオンラインでの産業保健面談の経験, 満足度および課題: 労働者を対象とした横断調査. 産業衛生学雑誌. 2022:2021-034.

11) Tsuno K, Kawakami N, Tsutsumi A, Shimazu A, Inoue A, Odagiri Y, et al. Victimization and witnessing of workplace bullying and physician-diagnosed physical and mental health and organizational outcomes: A cross-sectional study. PLoS ONE (Impact Factor: 3.752). 2022;17(10): e0265863.

12) Sasaki N, Kuroda R, Tsuno K, Imamura K, Kawakami N. The effect of job strain and worksite social support on reported adverse reactions of COVID-19 vaccine: A prospective study of employees in Japan. Journal of Occupational Health (Impact Factor: 2.57). 2022;64(1):e12356.

13) Saito M, Tokuno S, Tsuno K. The relationship between performance feedback from supervisors and subordinates' work engagement among employees in elderly care facilities: structural equation modeling. Industrial Health (Impact Factor: 2.707). 2022 Oct 7. ※本学教員・大学院生との共同研究

14) Tsuno K, Tabuchi T. Risk factors for workplace bullying, severe psychological distress and suicidal ideation during the COVID-19 pandemic among the general working population in Japan: a large-scale cross-sectional study. BMJ Open (Impact Factor: 3.007). 2022 Nov 2;12(11):e059860.

15) Tsuji R, Nishi D, Sasaki N, Akiyama H, Kuroda R, Tsuno K, Imamura K, Kawakami N. Association between meal frequency with others and psychological distress during the COVID - 19 pandemic: A cross-sectional study. Psychiatry and Clinical Neurosciences Reports (Impact Factor: 12.145). 2022 Dec;1(4):e61.

16) Tsuno K. Do personal resilience, coping styles, and social support prevent future psychological distress when experiencing workplace bullying? Evidence from a 1-year prospective study. BMC psychology (Impact Factor: 2.588). 2022 Dec;10(1):310.

17) Watanabe K, Imamura K, Eguchi H, Hidaka Y, Komase Y, Sakuraya A, Inoue A, Kobayashi Y, Sasaki N, Tsuno K, Ando E. Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A Systematic Review of a Comprehensive Job Stress Questionnaire in Japan from 2003 to 2021. International Journal of Environmental Research and Public Health (Impact Factor: 4.614). 2023 Jan;20(3):1814.

18) Sakuraya A, Iida M, Imamura K, Ando E, Arima H, Asaoka H, Eguchi H, Hidaka Y,

Hino A, Inoue A, Inoue R, Iwanaga M, Kobayashi Y, Komase Y, Otsuka Y, Sasaki N, Shimazu A, Tsuno K, Watanabe K, Kawakami N, Tsutsumi A. A proposed definition of participatory organizational interventions. Journal of occupational health (Impact Factor: 2.57). 2023 Jan;65(1):e12386.

19) Kawakami N, Sasaki N, Asaoka H, Kuroda R, Tsuno K, Imamura K. Effects of workplace measures against COVID-19 and employees' worry about them on the onset of major depressive episodes: A 13-month prospective study of full-time employees. Journal of affective disorders (Impact Factor: 6.533). 2023 Feb 1;322:187-93.

3　その他の著作

1) 津野香奈美．研究者の視点から見たパワハラ防止対策　確立されたエビデンスを利用しながら職員が心身ともに健康で働ける環境をつくろう．地方公務員安全と健康フォーラム．2022；120：9-13.
2) 津野香奈美．パワハラの目撃と心身の健康および労働生産性との関連．へるすあっぷ21．2022；12：26-27.
3) 津野香奈美．レイシャル・ハラスメントの理解と対応．産業カウンセリング．2022.
4) 向井蘭，佐々木達也，田中健吾，津野香奈美．裁判例からみる職場のパワーハラスメント．産業ストレス研究．2022；29.
5) 津野香奈美．テレワーク時代のハラスメント．KOKORO ネット．2022；49：1-2.
6) 津野香奈美．パワハラの目撃と心身の健康および労働生産性との関連．月刊へるすあっぷ 21．2022 年 12 月号
7) 津野香奈美．編集後記．産業衛生学雑誌．2022；64(3).
8) 津野香奈美．クオレ・シー・キューブ　ハラスメント情報館　ハラスメント対策最前線第 11 回　日本ではパワハラにならない行為も，外国人労働者にはパワハラだと感じる．https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/tsuno_01_11.html
9) 津野香奈美．クオレ・シー・キューブ　ハラスメント情報館　ハラスメント対策最前線第 12 回　ハラスメント防止には心理社会的職場風土の醸成を．https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/tsuno_01_12.html
10) 津野香奈美．ハラスメント対策の最前線！実態調査から見る，ハラスメントの現状と企業に求められる対応．日本の人事部．https://jinjibu.jp/article/detl/keyperson/2857/
11) 津野香奈美．変化するハラスメントとその対応．安全と健康．24 巻 2 号
12) 宮中大介，津野香奈美．＜2023 年新春対談＞神奈川県立保健福祉大学の津野准教授に聞く～最新のハラスメント対策のポイント～．株式会社ベターオプションズ．2023.1
13) 津野香奈美．クオレ・シー・キューブ　ハラスメント情報館　ハラスメント対策最前線第 13 回　『パワハラ上司を科学する』 執筆秘話．　2023. 2 https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/tsuno_01_13.html
14) 深井次郎，津野香奈美．日本の職場から日本の職場からハラスメントをなくすために。10 年以上かけて分析したマネジメント本『パワハラ上司を科学する』を出版．自由大学．2023.2.14 https://freedom-univ.com/blog/fly-80/
15) 津野香奈美．「ものつくりの現場からはじめる女性活躍」講座レポート．目黒区男女平

等・共同参画センターだより　であいきらり　第 74 号　2023.3

16）津野香奈美.「著者に訊く！／『パワハラ上司を科学する』」月刊ガバナンス　2023 年 3 月号: 132.

4　学会，協会，公的団体の委員など

1）　日本産業カウンセラー協会　産業カウンセラー　2014.4～
2）　日本産業ストレス学会　理事・評議員　2014.11～
3）　日本産業ストレス学会　編集委員　2015.1～
4）　公益財団法人 21 世紀職業財団　ハラスメント防止コンサルタント　2015.3～
5）　労働時間日本学会　理事　2016.6～
6）　日本行動医学会　理事・編集委員　2016.7～
7）　日本行動医学会　将来構想委員会委員長　2016.7～
8）　株式会社クオレ・シー・キューブ　顧問　2018.4～
9）　日本産業衛生学会　代議員　2018.11～
10）Journal of Occupational Health　Assistant Editor 2020.4～2023.3
11）日本疫学会　疫学専門家　2020.3～
12）日本産業衛生学会　編集委員　2020.4～
13）神奈川県立循環器呼吸器病センター　研究倫理審査委員　2020.9～
14）神奈川県立循環器呼吸器病センター　倫理委員　2020.9～
15）東京都港区　男女平等参画苦情処理委員　2020.9～
16）日本行動医学会　国際交流委員会委員長　2021～
17）神奈川県生活習慣病対策委員会委員　2021.4～
18）神奈川県生活習慣病対策委員会かながわ健康プラン 21 目標評価部会委員　2021.4～
19）神奈川県相模原市　参与　2021.4～
20）第 29 回日本行動医学会学術総会プログラム委員会委員　2021.11～2022.12
21）東京都目黒区男女平等・共同参画オンブーズ　2022.4～
22）厚生労働省「カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止強化事業」検討委員会委員　2022.4～2023.3
23）神奈川県小田原市ハラスメント対策推進アドバイザー　2022.10～
24）株式会社ピースマインド　アドバイザー　2022.11～
25）Journal of Occupational Health Field Editor　2023.4～

5　社会貢献

1）　厚生労働省　過労死等防止対策推進シンポジウムへの登壇（2022 年 11～12 月）
2）　神奈川県　労働大学講座で講義実施（2022 年 11 月）
3）　神奈川県相模原市　ハラスメント対策への助言（通年）
4）　神奈川県小田原市ハラスメント対策への助言（通年）
5）　東京都目黒区男女平等・共同参画オンブーズとして市民からの相談対応実施（通年）
6）　東京都港区男女平等参画苦情処理委員として市民からの相談対応実施（通年）
7）　株式会社クオレ・シー・キューブ顧問，株式会社ピースマインドのアドバイザーとして，企業での調査データの取りまとめや e ラーニングの監修，エビデンスの提供（通

年）

8）東京大学，慶応義塾大学にて学部生向けに講義実施（通年）

9）早稲田大学非常勤講師として，Diversity and Multiculturalism に関する講義を複数回実施（2022 年 11 月～）

6　講演，放送

（研修・講演）

1）小田原市令和 4 年度幹部職員研修「ハラスメントをしない・させないために～ハラスメント対策に関する幹部職員の役割～」2022.5.30

2）（株）クオレ・シー・キューブ　2022 年度パワハラ対策研究会第 1 回「パワハラ行為者の特徴」2022.6.8

3）学校労働安全衛生活動学習交流会「パワハラの防止対策について」2022.6.12

4）神奈川県警管理監督者対象メンタルヘルス対策講演会「ハラスメントをしない・させないために～ハラスメント対策における管理職の役割～」2022.6.24

5）神奈川県警管理監督者対象メンタルヘルス対策講演会「ハラスメントをしない・させないために～ハラスメント対策における管理職の役割～」2022.6.28

6）（株）クオレ・シー・キューブ　2022 年度パワハラ対策研究会第 2 回「パワハラ被害者の特徴」2022.7.13

7）第 27 回鹿児島県本部労働安全衛生講座「ハラスメントに関する基礎知識と対策」2022.7.23

8）三重県地方自治研究センター2022 年度労働安全衛生セミナー「ハラスメントに関する基礎知識と対策」2022.7.26

9）相模原市消防局ハラスメント防止研修「ハラスメントのない職場の実現をめざして」2022.7.28

10）相模原市消防局ハラスメント防止研修「ハラスメントのない職場の実現をめざして」2022.7.29

11）（株）クオレ・シー・キューブ　2022 年度パワハラ対策研究会第 3 回「パワハラが起きる組織と起こりにくい組織」2022.8.10

12）2022 香川県労働者セミナー「ハラスメントに関する基礎知識と対策」2022.8.27

13）和歌山県警察本部管理職向け研修「ハラスメントのない働きやすい職場環境をつくるために」2022.8.29

14）全国労働安全衛生センター連絡会議第 33 回総会記念講演「ハラスメントに職場で取り組む～啓発，防止から事後対応まで～」2022.8.16

15）相模原市ゆるりと班長座談会「多様化する部下とのコミュニケーションについて」2022.9.8

16）（株）クオレ・シー・キューブ　第 1 回パワハラ対策戦略立案講座「現在のパワハラ対策を見直す」2022.10.12

17）東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野 2022 年度 TOMH 基礎コースオンライン「職場のメンタルヘルスの専門家としてハラスメント問題に対応するには」2022.10.15

18）ダイヤル・サービス株式会社講演会「実態調査を基にしたハラスメント防止対策」2022.10.19

19）相模原市管理職研修「ハラスメント対策における管理職の役割」2022.10.20
20）公益財団法人神奈川県労働福祉協会　令和４年度第 72 期神奈川県労働大学講座「職場のハラスメント防止対策」2022.11.1
21）過労死等防止対策推進シンポジウム 北海道会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.2
22）過労死等防止対策推進シンポジウム 東京立川会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.8
23）（株）クオレ・シー・キューブ　第 2 回パワハラ対策戦略立案講座「科学的根拠を基に進めるハラスメントの一次予防の進め方」2022.11.9
24）目黒区 ワーク・ライフ・バランス推進啓発講座「ものづくりの現場と女性活躍」2022.11.11
25）過労死等防止対策推進シンポジウム 熊本会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.14
26）過労死等防止対策推進シンポジウム 千葉会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.15
27）公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター　健康教育研修会「ハラスメントを起こさない職場の作り方」2022.11.7
28）過労死等防止対策推進シンポジウム 富山会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.18
29）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Social Determinants of Health」2022.11.29
30）過労死等防止対策推進シンポジウム 新潟会場「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか―パワハラ上司を生み出さないためにできること―」2022.11.30
31）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Gender disparities in health」2022.12.6
32）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Racial/ethnic disparities in health」2022.12.13
33）（株）クオレ・シー・キューブ　第 3 回パワハラ対策戦略立案講座「職場風土改善のため戦略（行動計画）立案」2022.12.14
34）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Minorities and health」2022.12.20
35）慶應義塾大学総合政策学部　産業保健心理学講義「職場のいじめ・ハラスメントとメンタルヘルスについて」2022.12.27
36）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Cultural differences in mental health」2023.1.10
37）早稲田大学理工学術院 Diversity and Multiculturalism 講義「Group presentation」2023.1.17
38）目黒区令和４年度人権問題管理職研修「パワハラ最新事情　～管理職員としての心得」2023.1.18
39）神奈川県済生会コンプライアンス研修「ハラスメントにならない部下・後輩指導」2023.1.20

40）東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野 TOMH リーダーシップコース研修「状況把握」2023.1.22
41）（株）クオレ・シー・キューブ『パワハラ上司を科学する』出版記念講演会 2023.1.23
42）全日本自治団体労働組合　2022 年度自治労安全衛生集会「メンタルヘルス対策の推進」2023.2.10
43）学校法人桜美林学園職員向けハラスメント防止研修「ハラスメントをしない・させないために一人一人ができること」2023.3.1
44）学校法人桜美林学園管理職向けハラスメント防止研修「ハラスメントのない職場のために–心理社会的安全風土の作り方—」2023.3.10
45）（株）クオレ・シー・キューブ「Civility 研究と CREW プログラム紹介」2023.3.27

（新聞・放送）
46）朝日新聞「新社会人をパワハラから守る「ホウレンソウ」専門家が説くその理由」. 2022.4.14
47）朝日新聞「自覚なき部下へのパワハラ　専門家が語る「こう指摘されたら要注意」」. 2022.4.15
48）ABEMA ヒルズ「新社会人はパワハラに注意」2022.4.25
49）読売新聞「産後うつ　コロナ下倍増」. 2022.5.24
50）東海テレビ「コロナ禍で増加傾向…出産後に心の不調現れる『産後うつ』 孤立する母親たちから寄せられる切実な声」. 2022.6.1 https://news.yahoo.co.jp/articles/e6ab8911884af9fdbf8568016c094df81d43c0f7
51）東海テレビ NEWS ONE「引っ越し後に孤独感じるケースも多く…子育て中の母親の孤立防ぐ“交流カフェ” 産後うつの相談相次ぎ開催」2022.6.1
52）Yahoo!ニュース「【ママパパの本音】産後育児中に「消えたい」どうすれば？　#今つらいあなたへ」. https://news.yahoo.co.jp/special/postpartum-depression/
53）Yahoo!ニュース「産後うつ 起きられぬ妻，怒鳴る夫」. https://news.yahoo.co.jp/pickup/6438320 https://www.tokai-tv.com/tokainews/article_20220601_18996
54）NHK 仙台「おはよう宮城「母子に笑顔を 広がる産後ケア」」2022.7.29
55）日本経済新聞「新種ハラスメントの氾濫 加害・被害，増える相談」. 2022.9.29
56）朝日新聞デジタ「：性自認は女性，「彼」と呼ばれ続けうつ病に SOGI ハラで労災認定」. 2022.11.10
57）朝日新聞デジタル「SOGI ハラ「厳しい処分で本気度示せ」恋愛話も，自分からは NG」. 2022.11.11
58）朝日新聞「性自認を侮辱 労災認定 SOGI ハラ うつ病に」. 2022.11.11 朝刊
59）北海道新聞「社内パワハラ 迅速な処分カギ」. 2022.11.13 朝刊
60）毎日新聞「陸自性暴力 5 人懲戒免職」. 2022.12.16 朝刊
61）マイナビ 2024「パンデミック下での職場いじめと精神的苦痛や希死念慮の実態——全国オンライン調査」. 2022.12.5 https://job.mynavi.jp/conts/2024/tok/yak/news/0381/
62）Health Day「パンデミック下での職場いじめと精神的苦痛や希死念慮の実態——全国オンライン調査」. 2022.12.5 https://healthdayjapan.com/2022/12/05/47977/

63) Care Net「パンデミック下での職場いじめと精神的苦痛や希死念慮の実態――全国オンライン調査」．2022.12.30 https://www.carenet.com/news/general/hdnj/55547
64) ダイヤモンドオンライン「コロナ下で職場いじめに異変？被害は「女性＜男性，非正規＜正社員」の調査結果」．2022.12.10 https://diamond.jp/articles/-/314226
65) 新潟日報社「企業風土見直し　パワハラにノー」2022.12.23
66) 山陰中央新報「「妊婦いたわらないと」男性社員実感」．2022.12.14
67) ABEMA Prime「パワハラは科学的に解明できる？」出演．2023.1.30
68) TBS ラジオ「荻上チキ・ Session」出演．2023.2.27
69) 北海道新聞「なぜ上司はパワハラするのか　特性や仕組み，科学的に解明」．2023.3.2 https://www.hokkaido-np.co.jp/article/809444
70) 「パワハラの背景に「男性性」高い日本文化　仕事の要求度高く男女の役割明確」．2023.3.2 https://www.hokkaido-np.co.jp/article/809455
71) 朝日新聞デジタル「「セクハラ相談の弁護士から性被害」俳優の女性が提訴」．2023.3.3 https://www.asahi.com/articles/ASR335TX2R33UTIL01Q.html
72) JBpress「自覚症状のないパワハラ上司の共通項，なぜ人はパワハラをしてしまうのか？組織と社員をむしばむパワハラ，部下にダメ出しする際の「3 プラス 3 原則」」．2023.3.15 https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/74346
73) 日経 BizGate「熱血上司，男女の違い…間違いだらけのパワハラ対策「パワハラ上司を科学する」津野香奈美氏に聞く（上）」2023.3.16 https://bizgate.nikkei.com/article/DGXZQOLM171W2017022023000000
74) 日経 BizGate「パワハラ職場を防ぐリーダー　放任型か社交型か「パワハラ上司を科学する」の津野香奈美氏に聞く（下）」2023.3.27 https://bizgate.nikkei.com/article/DGXZQOLM172WS017022023000000?n_tw=1679868016

7　学会等での活動

1) 津野香奈美．『労働者のメンタルヘルスと労働時間，パーソナリティ，職種の関係』へのコメント．日本経営学会関東部会 4 月例会，2022 年 4 月
2) 津野香奈美，井上彰臣，島津明，堤明純，小田切優子，下光輝一，川上憲人．パワハラ被害・目撃と精神・身体疾患，疾病休暇，労働生産性との関連：全国代表サンプル．第 95 回日本産業衛生学会．2022 年 5 月
3) 佐々木那津，今村幸太郎，渡辺和広，西大輔，川上憲人，関屋祐希，津野香奈美，小林由佳，帯包エリカ，川上憲人．子育て中の女性労働者のウェルビーイングを向上させる Web プログラムの効果：ランダム化比較試験．第 95 回日本産業衛生学会．2022 年 5 月
4) 浅岡紘季，佐々木那津，今村幸太郎，黒田玲子，津野香奈美，川上憲人．職場の COVID-19 感染対策が労働者の心理的ストレス反応に及ぼす影響：12 か月の前向きコホート研究．第 95 回日本産業衛生学会．2022 年 5 月
5) 津野香奈美．職場における礼節の欠如と 1 年後の抑うつ症状との関連：大学法人における前向きコホート研究．神奈川県立保健福祉大学研究発表会．2022 年 8 月
6) 津野香奈美．過労死を防止するために―研究者の視点から―．労働時間日本学会第 7 回

研究集会．2022 年 9 月

7) 津野香奈美，野口詩織，田淵貴大．日本社会で誰が好意的性差別をしているのか：JACSIS 研究．第 81 回日本公衆衛生学会．2022 年 10 月

8) 遠又靖丈，田中琴音，津野香奈美，大塚達以，池田登顕，田淵貴大．世帯年収と食事関連 QOL との関連：JACSIS 研究（2021 年調査）による横断研究．第 81 回日本公衆衛生学会．2022 年 10 月　※本学教員・大学院生との共同発表

9) 柳沼梢，笠原賀子，津野香奈美，吉益光一，龍田希，仲井邦彦．管理栄養士・栄養士の努力報酬不均衡と心理的ストレス反応の関係．第 81 回日本公衆衛生学会．2022 年 10 月

10) 津野香奈美．Meet the Mentors～これからの work research life balance をどうするか？～．日本ストレス学会．2022 年 11 月

11) 櫻谷あすか，今村幸太郎，佐々木那津，黒田玲子，津野香奈美，川上憲人．メタバース勤務と心の健康および仕事のパフォーマンスとの関連の検討：横断研究．第 30 回日本産業ストレス学会．2022 年 12 月

12) 齋藤光伸，徳野慎一，津野香奈美．介護施設従業員における上司からのパフォーマンス・フィードバックとワーク・エンゲイジメントとの関連：構造方程式モデリング．第 30 回日本産業ストレス学会．2022 年 12 月　※本学教員・大学院生との共同発表

13) 津野香奈美，山本眞弘，辻あさみ．労働時間や睡眠時間と他者に対する無礼な態度との関連：前向きコホート研究．第 29 回日本行動医学会．2022 年 12 月

14) 津野香奈美．ジェンダーや好意的性差別が働く女性の健康とキャリア選択に与える影響．第 34 回日本発達心理学会大会．2023 年 3 月

15) 竹村重輝，吉益光一，津野香奈美，鈴木春満，東山綾，宮下和久，藤吉朗．振動工具取扱作業者である男性公務員における握力・つまみ力低値の関連要因：横断研究．第 93 回日本衛生学会学術総会．2023 年 3 月

16) 柳沼梢，津野香奈美，吉益光一，齋藤長徳，笠原賀子，龍田希，仲井邦彦．管理栄養士・栄養士のワーク・エンゲイジメント．第 93 回日本衛生学会学術総会．2023 年 3 月

8　学内教育活動

（学科）

1) 公衆衛生学Ⅰ（栄養学科）

2) 公衆衛生学Ⅱ（栄養学科）

（修士課程）

3) 健康行動科学（ヘルスイノベーション研究科，科目責任者）

4) 社会健康学・社会疫学（ヘルスイノベーション研究科，科目責任者）

5) 産業保健学（ヘルスイノベーション研究科）

6) ヘルスイノベーション演習基礎（ヘルスイノベーション研究科）

7) ヘルスイノベーション演習（ヘルスイノベーション研究科）

8) 社会行動科学特別演習（ヘルスイノベーション研究科）

9) 修士課程の研究指導：指導教員担当学生 7 名，指導補助教員担当学生 4 名

（博士課程）

10) パブリックヘルスリーダーシップ特講（ヘルスイノベーション研究科）

11）ヘルスイノベーション特別研究（ヘルスイノベーション研究科）
12）博士課程の研究指導：指導教員担当学生１名，指導補助教員担当学生１名

9　学内各種委員会活動
1）　イノベーション政策研究センター准教授（通年）
2）　全学研究委員会副委員長（通年）
3）　大学誌編集委員長（通年）
4）　ヘルスイノベーション研究科研究委員会委員（通年）
5）　ヘルスイノベーション研究科研究倫理審査会委員（通年）
6）　令和４年度ヘルスイノベーション推進研究助成 選考委員会

10　科学研究費補助金，その他の補助金などの受託
1）　COI-NEXT 共創の場形成支援プログラム（本格型）：若者の生きづらさを解消し高いウェルビーイングを実現するメタケアシティ共創拠点　2022 年 11 月～2031 年 3 月