

內政部性別平等專案小組第63次（第11屆第4次）會議紀錄

壹、開會時間：115年7月17日（星期五）下午2時30分

貳、開會地點：本部8樓簡報室

參、主持人：吳召集人堂安

肆、出（列）席機關代表：詳如簽到表
紀錄：蔡豐蔚

伍、確認上次會議紀錄：

決定：紀錄確認。

陸、報告事項：

一、上次會議決定（議）事項辦理情形。

決定：

（一）洽悉。

（二）上次會議決定（議）辦理事項共計5項，第1、2、5案繼續列管，請各權責單位（機關）持續辦理，其餘2案解除列管。

二、本部115年性別平等推動計畫院層級議題辦理情形（1至6月）。

決定：

（一）洽悉。

（二）本案請各權責單位（機關）依委員及行政院性別平等處建議辦理，積極推動各項工作，如期如質達成目標值，以落實性別平等。

（三）有關所屬委員會委員或法人董（監）事性別比例議題，請各單位（機關）擴大人才庫來源，並於任期屆滿前及早規劃，推薦名單亦請注意衡平性。

（四）有關職業團體理事性別比例未達三分之一之指標，建議進行統計分析，以瞭解性別差異之背後原因，據以研提改善對策。

（五）有關修正本部性別平等推動計畫內容，請相關單位（機

關)配合綜合規劃司作業期程，依規定於116年4月15日前向行政院提出。

- (六)有關警察廣播電臺邀請專家學者製播性別平等節目部分，請警政署補充說明製播性別平等節目之相關內容。

三、本部116年性別預算編列情形暨114年性別預算執行情形。決定：

- (一)洽悉。

- (二)本案請會計處依委員及行政院性別平等處意見修正，並依中央政府總預算案作業期程完成調整修正及報送備查程序；另性別預算不同年度比較部分，請協助彙整，以利後續會議時，就相關資料及辦理情形提出較完整之報告。

- (三)有關委員建議運用 AI 科技建置案件詢問情境模擬系統，請警政署進一步研議可行性。

- (四)116年度性別預算編列部分，請相關單位(機關)依「性別預算作業原則及注意事項」規定，針對訂有性別目標之中長程個案計畫，於預期成果敘明年度性別目標，並與核定計畫內容一致。

- (五)114年度性別預算執行情形，針對計畫未達預期成果部分，請相關單位(機關)檢討原因及研提精進措施，如加強補助計畫宣導，以提升計畫執行成效及性別預算執行率。

- (六)有關行政院性別平等處所提審計部「中央政府促進性別平等政策執行情形」專案調查建議事項部分，請綜合規劃司於收到正式報告後，轉達各相關單位(機關)積極配合改善，以落實性別平等目標。

柒、散會(下午4時)

發言紀要

報告事項

一、上次會議決定（議）事項辦理情形。

秦委員季芳

關於檢討修正戶籍資料之出生別欄位，除瞭解日本刪除該欄位之原委外，建議一併詢問其行政實務如何運作，對於各需用機關，如何在不增加第一線戶政人員負擔的前提下，快速取得所需資訊？此外，建議擴大參考對象至韓國或有身分登記等東亞或其他國家，瞭解其是否有類似證明文件或替代方案，以兼顧效率及減輕行政成本。

陳委員曼麗

出生別議題已討論多時，參考日本經驗固然良好，建議可統計相關單位申請此類資料的頻率及具體用途，瞭解哪些單位對此資訊有高度需求，可更精確地與其溝通困難點。若日本情況與臺灣不同，則仍需研議適合臺灣的替代方案。

戶政司蘇委員誌盟

日前已函請外交部協助向日方蒐集資料，亦已同步詢問若無記載出生別欄位是否有其他輔助或替代文件。我國實務上對出生別資料需求較多者為繼承業務，後續會將委員相關意見納入研析。

主席

請戶政司除透過外交部蒐集日方資料外，亦應主動瞭解韓國等國家做法。據初步瞭解，日方係基於個資保護目的而不提供部分資料查詢，但實務上可能仍有登記，僅個別資訊不予揭露。由於涉及我國「民法」繼承權判斷，請戶政司再詳加瞭解各方作法。如委員無其他意見，本案辦理事項共計5項，

第1、2、5案繼續列管，請各權責單位（機關）持續辦理，其餘2案解除列管。

二、本部115年性別平等推動計畫院層級議題辦理情形（1至6月）。

主席

關於行政法人及政府捐助財團法人董事任一性別比例達40%之達成率僅25%，請各業管單位（機關）在主管財團法人董（監）事任期屆滿改選前，務必注意性別比例，也請綜合規劃司再協助瞭解，確認各法人性別比例變化情形，適時提供權責單位（機關）參考，俾利未來辦理遴選董（監）事作業時，加強注意性別比例之適當性。

綜合規劃司

建議各業管單位（機關）可擴大人才庫來源，並多推薦女性委員名單供長官勾選，以利提升各主管財團法人董（監）事之性別比例。

秦委員季芳

建議可先檢視董（監）事人選之來源，並請業管單位（機關）於推薦名單中，盡可能推薦不同性別之人選，以增加遴選彈性。另可提醒推薦單位（機關）及早規劃接任人選，並請其提送不同性別之候選名單，例如至少各提送一定比例或不同性別人選，以利遴選時有較充分之選擇空間。至於是否得透過相關內部規範要求推薦單位（機關）辦理，仍可進一步研議。此外，須考量部分專業領域確實存在特定性別人才不足之情形，例如國防及警政等領域專家學者亦有結構性問題，因此，除短期強化遴選機制外，亦建議從長期人才培育著手。

陳委員曼麗

首先，關於職業團體理事比例未達三分之一之指標，建議進行原因分析，如職業團體代表是否多由負責人或經營者擔任，而該類職務本身即以男性

居多，致使女性參與人數原本即相對偏低，抑或該領域已有相當數量之女性參與，但於遴選過程中未能獲得選任，透過相關分析，將有助於瞭解未達性別比例規定之原因，並據以研擬改善措施。其次，有關緊急救護技術員證照女性持有率為70%之指標，若依目前資料解讀，似表示女性持證比例相對較高，男性約占30%，惟報告辦理情形仍載明相關性別統計資料尚在建置中，其是否僅為現階段資料，而非完整或最終統計結果。最後，有關營造業薪資待遇部分，建議可進一步分析其薪資差異形成原因，勞動議題通常係以「同工同酬」原則進行檢視，如目前所呈現之薪資差異係因從事不同工作內容而產生，即屬「不同工、不同酬」之情形；惟若係從事相同工作內容卻存在薪資差異，則涉及「同工不同酬」問題，值得進一步探究。

行政院性別平等處

議題二「建立性別友善職場與提升女性經濟力」：有關消防署補助直轄市及縣（市）政府一般性補助款指定辦理健全女性消防員平等就業環境，因本院主計總處前於114年9月23日以主預補字第1140102975號函略以，「中央一般性補助款指定辦理施政項目處理原則」自115年1月1日停止適用，致原訂作法及績效指標無法推展，擬修正推動計畫內容1節，請依「行政院所屬各部會性別平等推動計畫（115至118年）編審及推動作業注意事項」之規定，於116年4月15日前向本院提出修正計畫。議題三「消除性別刻板印象、偏見與歧視」：有關警察廣播電臺邀請專家學者製播性別平等節目部分，請補充說明製播性別平等節目之相關內容，俾強化性別平等工作之落實。

主席

本案請各權責單位（機關）依委員及行政院性別平等處建議辦理，積極推動各項工作，如期如質達成目標值，以落實性別平等。

三、本部116年性別預算編列情形暨114年性別預算執行情形。

秦委員季芳

有關家庭暴力防治及相關案件之第一線受理與處理工作部分，過去許多婦女團體於研商「性別暴力防治國家行動計畫」時，曾反映仍有部分作業程序及處理方式可再精進。然而，亦應理解第一線執法人員所面臨之工作壓力與人力負荷，現今警政工作繁重，民眾對警察服務之需求日益增加，第一線人員承擔相當大的壓力。建議未來可研議將第一線人員之專業訓練及情境模擬納入性別預算規劃考量，尤其針對家庭暴力、跟蹤騷擾、性騷擾等案件之處理，建立更完整之模擬訓練機制。透過情境演練、互動式學習及即時回饋系統，協助第一線人員熟悉案件應對方式，降低實際面對被害人時因經驗不足而產生錯誤判斷或不當回應之可能性。此類訓練系統雖需投入大量資源，但其應用範圍廣泛，除可提升第一線執法人員之專業能力外，亦可作為經驗傳承的重要工具，如部分具豐富實務經驗之人員可能因退休或離職而離開第一線，可研議邀請其擔任顧問或訓練講師，透過適當之費用補助或合作機制，將其累積之實務經驗納入訓練系統，達成人才經驗傳承之目的。建議未來規劃經費時，可持續檢視相關需求，評估是否納入後續年度計畫，重點並非責備第一線工作人員，而是透過分析現況、瞭解問題成因，找出可改善之處。此外，性別比例分析之目的並非單純追求固定比例或要求達成特定數字，而是透過比例差異發掘可能存在之結構性問題，進一步分析原因並研擬改善方向。

警政署

關於委員建議運用 AI 模擬系統進行情境詢問訓練，以協助檢視員警詢問被害人之作業程序是否符合相關規範，本署高度認同此一方向。事實上，針對員警處理家庭暴力等相關案件之專業能力及程序規範，目前已於制度及教育訓練面建置完整機制。在詢問程序部分，為確保員警於案件受理及詢問過程中均符合相關法定程序，已建立完善之詢問流程及紀錄指引，提供員警

執行勤務時參考，以確保案件處理之核心要件及法定告知事項均能完整落實。此外，員警處理相關案件並非僅涉及詢問紀錄單一環節，亦包含詢問環境安全、被害人隱私保障、警政系統操作及整體案件處理流程等多面向考量。因此本署透過多層次之教育訓練與管理機制，強化第一線員警之專業能力。目前於臺灣警察專科學校及相關警察教育訓練體系中，針對第一線執法人員之養成教育與在職訓練，亦持續強化相關課程規劃，並邀請具豐富實務經驗之資深或退休警察人員擔任講師，協助經驗傳承。此外，在認證訓練及能力檢核部分，亦採用實務申論題及情境演練等方式，綜合評估員警對於案件整體處理流程之熟悉程度與應變能力。至於未來是否能比照相關機關建置 AI 模擬訓練系統，目前初步評估仍有若干技術及實務面挑戰。AI 模型之訓練需仰賴大量真實案例資料，惟相關案件涉及個人資料、偵查不公開及被害人隱私保障等原則，必須進行充分去識別化處理，並建置安全之封閉式資訊環境，相關資安要求及建置門檻相對較高。另一方面，警察現場處理案件之情境具有高度複雜性，涉及多方角色互動、現場環境判斷、證據保全、加害人與被害人隔離等因素。目前 AI 系統多以單一問答模式進行模擬，對於真實案件中多重情境交互影響之呈現仍具一定限制，惟隨科技持續發展，未來仍有進一步應用之可能。此外，社政機關之訪談工作多著重於社會資源評估及被害人心理支持，而警察詢問則側重於司法證據能力及犯罪構成要件之確認，兩者目的及需求有所不同。因此，AI 系統若應用於警察詢問訓練，仍須特別考量法律適用之精確性。目前生成式 AI 技術仍具有 AI 幻覺的可能，若應用於司法相關領域，須審慎評估其可能造成之影響。惟上述問題多屬技術發展及應用面之挑戰，未來科技進步仍難以預測。感謝委員提供相關建議，將持續關注 AI 技術發展趨勢，並與資訊相關單位研議未來導入及開發相關訓練系統之可行性，以提升第一線員警專業訓練效能。

警政署馬委員中慧

針對資訊科技的應用，很感謝委員提供相關建議，由於警政署屬於資安第一級的機關，所以在 AI 的運用上面，相對較為謹慎，目前已有 ChatNPA 推

動中，相關技術應用已成為未來發展方向，惟實際導入仍需配合技術條件，將逐步評估並建置適合之 AI 應用環境。

秦委員季芳

有關人工智慧技術應用之規劃，並非期待於短期內立即完成，而是可先行關注相關技術發展趨勢，逐步評估其應用可能性。另建議未來可透過國際交流方式，參考其他國家於人工智慧治理及應用方面之經驗，例如歐盟目前針對人工智慧發展所建立之相關規範、治理框架及風險管理機制，瞭解其如何兼顧技術創新、資料安全、個人隱私保障及應用限制等面向，作為未來推動相關政策之參考。

陳委員曼麗

依據116年度預算籌編資料，內政部性別預算編列金額約為27億元，惟經檢視相關說明，原列金額於扣除重複列計約29億元之項目後，始呈現目前27億元之規模。此情形顯示，相關單位於編列性別預算時，可能存在部分項目重複計列之情形，建議後續應加強檢視與整合，避免重複編列。另建議補充說明116年度性別預算與前一年度相比之增減情形，包括增減金額及比例，以利瞭解性別預算投入之變化趨勢。此外，針對114年度預算執行情形，因相關資料顯示預算達成率約為80%，需特別關注預算執行效益與後續影響。過去預算審查經驗中，若機關預算執行率未達預期，後續年度預算可能面臨調整或刪減之可能，尤其性別平等相關工作具有重要政策意涵，應避免因執行率不足而影響後續資源投入。

會計處

有關預算重複列計部分，主要係因國土管理署相關業務多屬中長程個案計畫，其歸屬在計畫類，如又符合綱領類，便可能產生重複列示之情形。另有關115年及116年預算差異部分，主要係受預算審議程序影響，由於相關預算審查進度尚在進行中，導致部分計畫實際執行期程有所遞延，因此執行率

僅達約80%，目前已積極加速推動相關工作，以期提升預算執行效益並確保計畫目標順利達成。

主席

針對秦委員所提建議事項，請警政署就相關議題進一步研議與評估。另有關陳委員所提性別預算部分，亦將請會計處協助彙整，以利後續會議時，就相關資料及辦理情形提出較完整之比較，供各位委員參考。

行政院性別平等處

116年性別預算編列情形：有關屬於中長程個案計畫項目（如附件2第58頁編號10. 合作事業振興發展計畫等），請依「性別預算作業原則及注意事項」第8項之規定，針對訂有性別目標之方案或計畫，於預期成果敘明計畫性別目標（年度性別目標或年度性別），並與核定之方案或計畫填報資料一致。

114年度性別預算執行情形：審計部近3年（113、114、115年度）審核中央政府總決算，針對性別預算執行率或預計辦理項目達成率未達8成，均核有相關通知事項。為提升性別預算編列品質及執行成效，擬提出以下建議：「新住民發展基金性別預算計畫項目計4項，達成年度預期成果項目數計3項，達成率75%（未達成者：「辦理新住民創新服務、人才培力及活化產業發展計畫」），爰請內政部檢討分析原因並精進作法，並請透過多元管道加強補助計畫資訊之宣導，以提升性別平等成效與性別預算執行率。

另審計部「中央政府促進性別平等政策執行情形」專案調查審核通知，針對各部會推動性別平等重要議題計畫及中長程個案性別影響評估機制落實情形提出建議事項，為精進本院所屬部會性別平等業務後續推動，請列為未來業務推動之參考：一、內政部所屬委員會於111至114年間任一性別比率達40%目標達成率連年未及8成（73.49%至76.29%不等），請於執行115至118年性別平等重要議題計畫時檢討改善。二、請內政部儘速依115至118年性別平等重要議題計畫規劃建置相關統計調查機制，蒐集各全國性社會團體及職

業團體會員與理（監）事之性別統計資料，作為檢討及精進團體決策參與性別衡平績效指標之依據。三、有關性別友善空間與設施尚待改進之處：1. 陽明山國家公園尚無獨立式親子廁所，未符「公共場所親子廁所盥洗室設置辦法」第3點第1項前段（公共場所樓層數在3層以下者，應設置至少1處獨立式親子廁所）規定；2. 陽明山國家公園部分性別友善廁所入口設計，未符「內政部公共建築物衛生設備設計手冊」中「廁所出入口應作無法通視小便器及廁間之設計」建議。3. 陽明山國家公園之空間滿意度調查問卷已蒐集身分別資料，惟未進一步分析不同族群使用者，如身心障礙者、高齡者及育兒家庭等之滿意度差異情形。四、另審計部請各部會辦理中長程個案計畫之性別影響評估作業時，應確實運用相關性別統計，就性別統計具顯著落差部分，進一步分析性別落差原因，以確認計畫之性別議題，並依「行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點」第5點第2項規定，於計畫目標章節訂定性別目標及績效指標，以及就計畫涉及性別平等措施所需經費，依本院「性別預算作業原則及注意事項」規定，納入性別預算編列。

國家公園署

有關空間改善部分，目前各業務單位均已辦理相關滿意度調查，過去調查結果整體而言皆有良好成效。審計部抽查部分場域存在改善空間，將持續檢視並強化相關措施，本署於115及116年皆有編列相關預算，後續參考相關設計手冊及規範，持續推動性別友善空間改善工作。

移民署

針對114年度辦理「新住民創新服務、人才培力及活化產業發展計畫」未達預期成果，主要原因係申請相關補助計畫之案件數量較少，原預算編列時，係考量鼓勵中央及地方政府，以及民間團體提出申請計畫，以透過補助機制推動新住民創新服務及產業發展相關工作，惟實際申請需求未如原先預估，致補助案件數及執行成果未達預期目標。針對委員所提建議，後續將加強相關政策宣導及資訊推廣，以提高申請數，另考量實際需求及執行情

形，已於116年度預算編列時，針對相關經費進行部分刪減。

綜合規劃司

有關審計部辦理性別平等業務專案調查部分，前於5月份向各部會蒐集相關性別平等業務辦理情形，其中包含中長程個案計畫、全國性社團之會員組成、成員性別比例，以及董（監）事性別比例等相關事項進行調查與分析。惟該調查報告完成後，尚未正式提供予各部會參考，後續將再與相關單位聯繫是否可取得該份資料。另補充有關所屬委員會委員組成部分，請各單位（機關）持續擴大人才資料庫，以增加符合資格之候選人來源，未來於委員遴聘時，如現有委員名額尚有彈性，建議可適度增加不同背景及性別之人選，以提升人才聘任之多元性。此外，亦可檢視相關組織設置規範，研議擴大委員來源，以本小組為例，已修改設置要點，將所屬機關委員之層級範圍，由副主管擴大至簡任人員，進一步擴充人才資料庫。上述作法供各單位（機關）參考，透過擴大人才資料庫及彈性調整遴聘機制，增加人選來源，以促進委員組成之多元性與性別平衡。

合作及人民團體司

有關職業團體理（監）事性別比例偏低1節，職業團體長期以來之組織結構，受歷史發展背景及產業特性影響，相關職務及成員組成多以男性為主，因此目前女性擔任理（監）事之比例相對偏低；另職業團體之理（監）事係透過團體內部選舉產生，與機關遴派人員之方式不同，政府較難直接介入。因此，相關改善措施主要採鼓勵方式推動，在辦理團體評核及相關資料審查時，已將性別比例納入評分項目，例如女性參與比例達三分之一予以加分，以鼓勵各團體重視性別平衡。自115年度起，更進一步針對重要職務，如理事長、主席等領導職務之性別組成，以及團體章程或內部規範中是否訂有性別平等相關措施等項目，納入評分考量，透過制度誘因促進團體逐步改善，未來將持續觀察相關措施推動成效。至於社會團體部分，由於涵蓋眾多類型團體，組成背景及性質較為多元，目前女性參與比例已達指標要求。

主席

有關委員所提建議，請各單位（機關）再行研議，本案請會計處依委員及行政院性別平等處意見修正，並依中央政府總預算案作業期程完成調整修正及報送備查程序。

意見交換

陳委員曼麗

有關大專校院系所專任教師任一性別比例過低之具體改進策略列管案，中央警察大學蒐集日本及韓國警察大學友善職場相關經驗之規劃，建議可進一步擴大國際交流與參考範圍，鑑於我國在亞洲推動性別平等及相關友善職場措施已具一定領先地位，建議未來考量蒐集歐洲等性別平等政策發展較成熟國家之制度與實務作法，以汲取更多元之經驗。

秦委員季芳

有關跨性別友善環境及相關設施改善部分，性別友善廁所部分設計雖以性別友善為目標，但實際使用上仍可能存在不符合使用者需求之情形。真正的性別友善環境，應讓不同性別身分者皆能安心、自在使用，並兼顧隱私、安全及便利性，例如防止偷拍之安全設計、必要之警示設備及緊急求助機制、不同性別者處於該空間時都能安心自在使用等，均是設施規劃時應納入考量的重要因素。許多人之性別表現或外在特徵較為中性，若能建置更具包容性之性別友善設施，更能協助跨性別者或不同性別特質者安心使用，無論於休閒設施、公共空間或一般職場環境，均可思考如何達成空間之友善性與安全性。另警察、消防、移民等機關過去多屬男性比例較高之工作環境，隨著女性人員逐漸增加，建議各機關可重新盤點現有工作環境及設施是否符合不同性別人員之需求。對於原先並非以女性為主要使用對象所設計之空間，當女性逐漸進入該職場時，更應透過使用者回饋及實際需求調整相關設施，以提升整體工作環境品質。因此在推動性別友善措施時，也應注意不同

群體間之感受與溝通，有些男性同仁可能因資源調整或設施改善優先順序而產生相對剝奪感，認為部分需求受到忽略，在推動性別平等措施時，應兼顧所有人員之需求，透過充分溝通與合理規劃，避免造成彼此間誤解或對立。

主席

今日恰逢本部相關業務主管前往成功嶺進行視察，實地瞭解替代役役男住宿環境、性別友善設施等各項措施的推動情形，並關心替代役役男的生活管理及勤務執行情況。其中，針對前一陣子民間團體所關切的性別友善廁所及寢室環境等議題，替代役訓練及管理中心已持續推動相關改善措施。

役政司陳委員裕興

有關「體位區分標準」修正及性別友善環境改善部分，相關性別團體曾多次表達意見，基於對性別友善環境之重視，部長已先行指示強化成功嶺營區之性別友善設施改善，過去部分浴室隔間設計未能充分保障個人隱私，改善後改採由地板延伸至天花板之完整隔間設計，大幅提升使用者之隱私，未來3年亦規劃每年投入相關經費辦理營區改善工程，將持續納入性別友善設計理念，以逐步建構更符合多元需求之訓練環境。至「體位區分標準」修正部分，尚在凝聚各界共識，針對性別因素，現階段主要區分為生理層面與心理層面進行檢視，在生理層面部分，現行體格檢查已有明確、客觀且一致之檢查標準，相關爭議主要為心理性別認同層面，例如個人生理性別與心理性別認同不一致之情形，或稱跨性別，由於性別認同屬於個人內在認同，外在未必能直接判斷，因此在相關制度設計上須審慎考量。目前無論義務役或國防部常備兵役制度，均可能面臨此類個案，值得注意的是，部分具有不同性別認同之人員，於服役期間之表現並無差異，未來制度規劃除考量體位判定外，亦將兼顧個人意願、服役權益及制度公平性。

秦委員季芳

過去在相關議題討論過程中，曾與部分性別團體進行交流，對於跨性別者服役及體位判定等問題，各方均有不同立場與關切。維持部分跨性別者的服役資格，係考量若因性別認同因素而被判定免役，可能造成後續職涯選擇受限之問題，實務上，部分企業於招募過程中可能會將兵役狀況納入考量，若個人被判定免役，可能影響其就業機會或遭到歧視；此外，部分跨性別者如有服志願役的意向或正在服役，判定免役亦產生資格喪失問題，對其權益影響甚鉅。在制度建立上，須思考如何建立客觀且明確之判定標準，不同於間性人（intersex）係因生理特徵上存在明確之性別差異狀況，跨性別者主要涉及性別認同與生理性別不一致之情形，其判定往往更加困難，如英國「平等法」雖有關於性別重置的保護規範，有些人可能處於性別認同流動的過程中，尚未能明確確認自己的性別定位使問題相對更形複雜。對於替代役訓練及管理中心推動性別友善環境改善措施，予以肯定，過去國防部相關制度已逐步面對女性投入軍職、多元性別需求及人力結構變化等議題，隨著少子女化及未來國家安全需求變化，軍事及相關服役體系可能需要更多元的人力來源，因此建立兼顧性別友善與組織運作需求之制度，具有重要性。建議未來可參考其他已建立跨性別者服役制度之國家經驗，作為後續制度調整之參考，最後，也肯定相關單位長期以來投入替代役及性別友善環境改善工作之努力，感謝第一線同仁努力推動相關措施，並期待未來能持續精進相關制度與配套。

陳委員曼麗

國防部過去曾辦理同志伴侶結婚相關活動，亦曾有軍中同志伴侶參與公開活動的報導，由此可見，國防部非因個人性傾向而排斥其服役，亦不存在因為是同志身分，就不歡迎其參與軍旅的情況。過去本人擔任立法委員期間，也曾關注過相關議題，當時整體方向是可以接受同志身分者服役。然而，若現在因個人性別認同或身分認定，導致其被排除於服役之外，這可能涉及制度是否出現倒退的問題，值得進一步檢視。另外，在生活管理方面，例如

參與相關活動或訓練時，過去多採取男性與女性分區住宿的方式，但若有部分人員因性別認同或個人需求，希望在住宿或生活空間上獲得適度的隱私保障，也建議由主辦單位依實際情況研議適當措施，使所有參與者都能在安全且舒適的環境中生活與活動。因此，我認為此議題具有高度討論價值，未來或許可以納入行政院性別平等會議案，以探討較完善的處理方式。內政部負責役男徵集相關業務，而國防部則涉及服役期間的管理，兩者之間應建立更完整的協調機制，以避免制度落差造成社會疑慮。也需要審慎思考制度設計如何兼顧保障個人權益與維持公平性，如果一個人具有男性生理特徵，但在服役義務前主張自身性別認同不同，相關判定標準與審查機制應如何建立，才能避免制度被濫用以逃避兵役。

主席

本部一向積極推動性別平等相關工作，有關2位委員所提出之建議事項，請各業務單位（機關）配合辦理，今天也特別感謝委員們寶貴的意見，謝謝大家。