

# 介護職員の処遇改善について

名護市福祉部介護長寿課

## 処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

### ①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

#### <キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

#### <職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

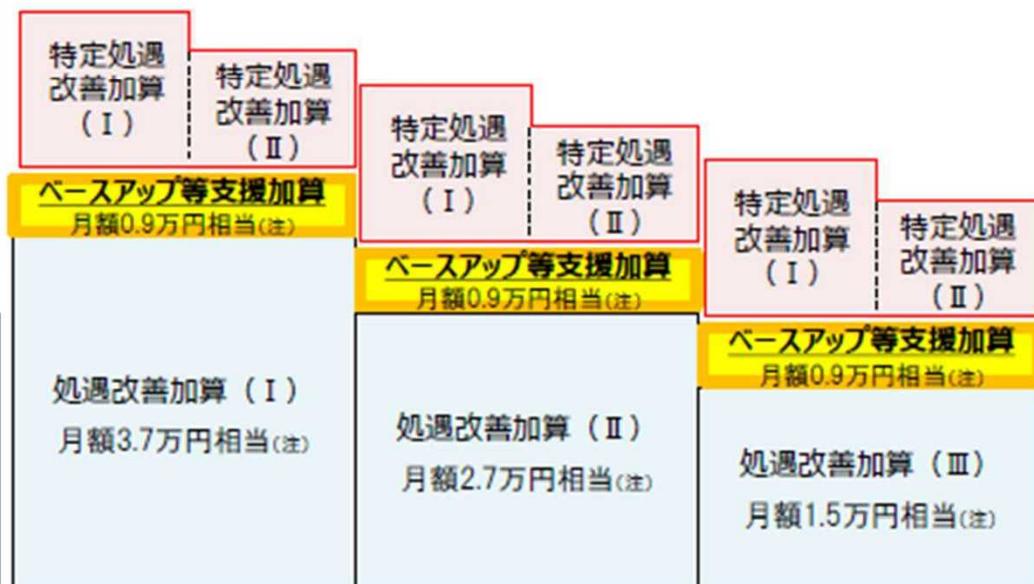
### ②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。  
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること  
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること  
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

### ③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること  
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

### 全体のイメージ



[注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。]

(厚生労働省HPより)<sup>0</sup>

# 介護職員処遇改善加算について

区分

加算（Ⅰ）  
月額3.7万円相当

加算（Ⅱ）  
月額2.7万円相当

加算（Ⅲ）  
月額1.5万円相当

見込額

加算の見込額

=

介護報酬の総単位  
(処遇改善加算  
等は除く)

×

サービス別の  
加算率

×

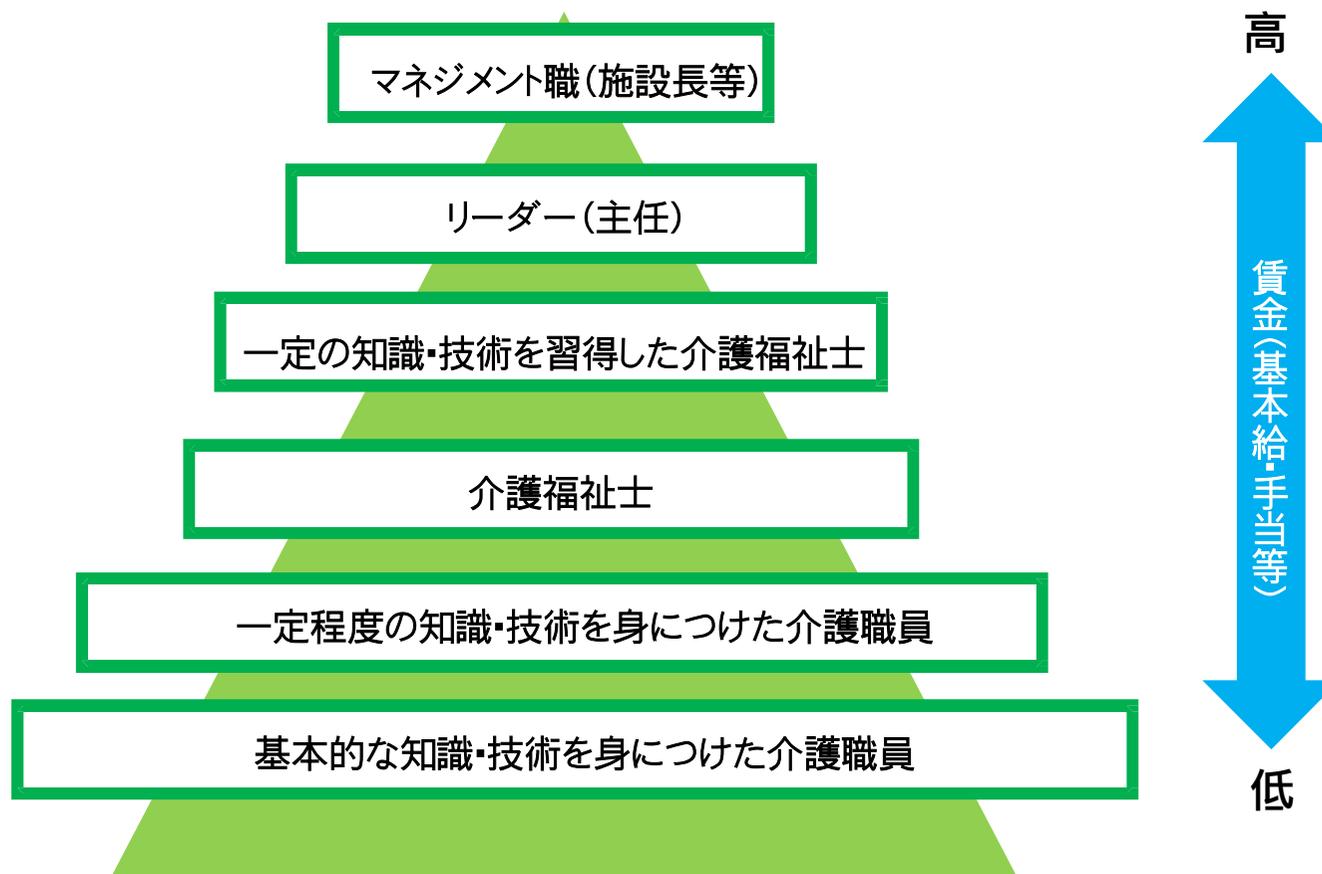
1単位の単価

# 介護職員処遇改善加算 – キャリアパス要件について

## キャリアパス要件 (I)



職位、職責、職務内容等に応じた任用要件と賃金要件を整備すること



介護人材のキャリアパスの全体像(イメージ)



資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を確保すること

①  
研修・能力評価の実施

資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

②  
資格取得のための支援

資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。

介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び①又は②に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること。



経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は  
 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること  
 ※昇給の方法は、基本給、手当、賞与等を問わない。

経験

「勤続年数」「経験年数」などを想定

職位	勤続年数	月給例
施設長	15年以上	〇万円
主任	8年以上	〇万円
一般職員	5年未満	〇万円

資格

「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定  
 ※昇給が図られる仕組みであることを要する。

職位	資格	月給例
施設長	事業者が指定する資格	〇万円
主任	介護福祉士	〇万円
一般職員	資格なし	〇万円

評価

「実技試験」「人事評価」などを想定  
 ※評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

職位	人事評価	月給例
施設長	S以上	〇万円
主任	A以上	〇万円
一般職員	A以上	〇万円



賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）に取り組むこと

### 職場環境等要件

- ①入職促進に向けた取組
- ②資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- ③両立支援・多様な働き方の推進
- ④腰痛を含む心身の健康管理
- ⑤生産性向上のための業務改善の取組
- ⑥やりがい・働きがいの醸成

処遇改善加算算定にあたっては、職場環境等要件について全体で1つ以上を選択すること

※キャリアパス要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと

## 介護職員処遇改善加算 – 取得要件について

### 要件項目

取得要件	概要
キャリアパス要件(Ⅰ)	職位、職責、職務内容等に応じた任用要件と賃金要件を整備すること
キャリアパス要件(Ⅱ)	資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を確保すること
キャリアパス要件(Ⅲ)	経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること
職場環境等要件	賃金改善以外の処遇改善(職場環境の改善など)に取り組むこと

### 算定要件

処遇改善加算(Ⅰ)	処遇改善加算(Ⅱ)	処遇改善加算(Ⅲ)
キャリアパス要件(Ⅰ)+(Ⅱ)+(Ⅲ)	キャリアパス要件(Ⅰ)+(Ⅱ)	キャリアパス要件(Ⅰ)or(Ⅱ)
+		
職場環境等要件		



**キャリアパス要件及び職場環境等要件について、  
全ての職員に周知することが必要。**

※名護市では、計画書の添付書類として「計画書の内容を説明し、同意した雇用する全職員の署名」or「介護職員処遇改善加算等に係る誓約書(様式あり)」の提出が必要。

# 介護職員等特定処遇改善加算について

## 1 特定加算の算定要件の確認

- 1 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- 2 職場環境要件について、区分毎に、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- 3 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

## 2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の上位の区分(※)を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算  
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算  
その他：サービス提供体制強化加算

## 3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算の  
加算率

=

各事業所の新加算による収入



事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

## 4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

## 5 賃上げのルール決定

### 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 1 経験・技能のある介護職員を定義した上で、**全ての職員を**「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール  
介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

- 2 どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。

- 1) 経験・技能のある介護職員（Aのみ）
- 2) 介護職員全体（A+B）
- 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

### 2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

- 1 Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

既に年収440万円の人がある場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

- 2 グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBを上回る、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。

## 介護職員等特定処遇加算 – 取得要件について

### 要件 1

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～  
（Ⅲ）のいずれかを算定していること

※ 特定加算の算定と同時に、現行加算の届出を行い、算定される場合を含む

### 要件 2

介護職員処遇改善加算の職場環境  
等要件に関し、複数の取組を行っていること

職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること  
※ 既に取り組を行っている場合、新たな取組を行うことまでは求めていない。

資質の向上	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・ 処遇の改善	
その他	

### 要件 3

介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

- 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し、公表していること
  - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
  - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もok



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

## 介護職員等特定処遇改善加算 – 加算区分について



介護職員等特定職員処遇改善加算の区分は、ⅠとⅡの2区分。  
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の上位の区分を算定している場合、算定可能。

特定加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。

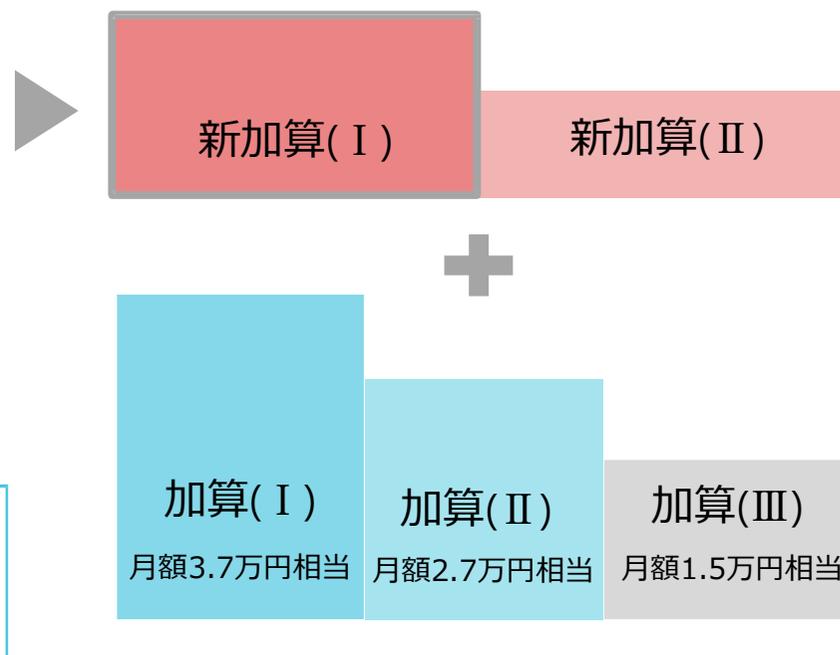
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算(Ⅰ)(Ⅱ)以外の特定加算(Ⅰ)の算定要件

- ・ 訪問介護： 特定事業所加算Ⅰ or Ⅱ
- ・ 特定施設： 入居継続支援加算Ⅰ or Ⅱ or サービス提供体制強化加算Ⅰ or Ⅱ
- ・ 特 養 ： 日常生活継続支援加算

### 留意点：年度途中での変更の届出

- 介護福祉士の配置等の状況に変更があり、サービス提供体制強化加算の算定状況に変更があった場合、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が、3ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要



現行の加算区分

# 介護職員等特定処遇改善加算 – 見込額について

サービス提供体制強化加算等の上位の区分(※)を算定しているか？

算定している

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算  
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算  
その他：サービス提供体制強化加算

算定していない

特定加算(Ⅰ)の算定

特定加算(Ⅰ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算(Ⅰ)  
の加算率

=

各事業所の  
特定加算(Ⅰ)  
による収入

特定加算(Ⅱ)の算定

特定加算(Ⅱ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算(Ⅱ)  
の加算率

=

各事業所の  
特定加算(Ⅱ)  
による収入

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定加算の算定額

賃上げの実施



- 特定加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて配分されるものではない

## 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

1. 経験・技能のある介護職員を定義した上で、**全ての職員を**「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
2. どの職員範囲で配分するか決める。
  - 介護福祉士がいないなど合理的な理由がある場合にのみに限り、Aグループの設定をしないことができます。しかし、介護福祉士資格を持つリーダークラスの介護職員がいるにも関わらず、Aグループを設定しないことは特定加算の趣旨に反するため原則認められません。事業者と職員間で十分に協議してください。

← いずれの範囲も選択可能 →

### A | 経験・技能のある介護職員

(定義する際のルール)

- ・勤続10年以上の介護福祉士を基本
- ・介護福祉士の資格は必要
- ・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

### B | その他の介護職員

(定義する際のルール)

- ・「A：経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

### C | 介護職員以外の職員

(定義する際のルール)

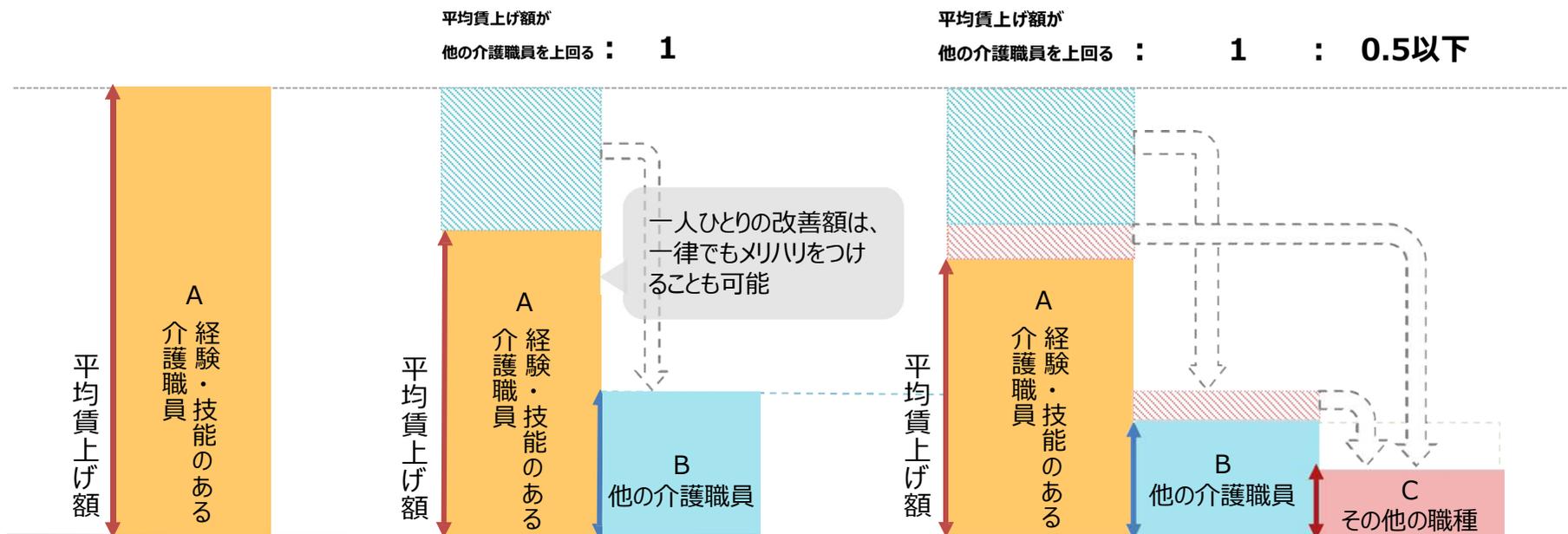
- ・介護職員以外の職員



- 労使でよく話し合い、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士の資格をもつ人がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。
- Aでは介護福祉士の資格を求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

## 2 賃上げ額と方法を決める

グループ (A、B、C)の平均賃上げ額について、「Aは、Bを上回る」、「Cは、Bの2分の1以下」



### 留意点: 平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。  
一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、労使でよく話し合い、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外  
※ 440万円の基準の判断にあたり  
・手当等を含めて判断  
・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1:0.5ではなくBと同等の水準(1:1)とすることが可能

## 2 賃上げ額と方法を決める

「A：経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、  
月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要

### 月額8万円の賃上げ

- ・ 賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要
- ・ 現行の介護職員処遇改善の賃金改善分とは別に判断する
- ・ 法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

### 賃上げ年収440万円までの賃金引き上げ

- ・ 440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・ 賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12ヶ月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 現に年収440万円の者がいる場合はこの限りでない。
- ・ 社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断。

### 例外的な取扱い

- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
  - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
  - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
  - ▶ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

## 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づく介護職員の更なる処遇改善

国費150億円程度  
※ 改定率換算+1.13%

### 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（抜粋）

#### Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

#### 2. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

#### （2）公的部門における分配機能の強化等

#### ①看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等

看護、**介護**、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。

保育士等・幼稚園教諭、**介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置（※）**を、来年2月から前倒しで実施する。

※他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。

# 加算率について

## 1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		処遇改善加算			ベースアップ等支援加算
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%	2.4%
・（介護予防）訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%	1.1%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%	1.1%
・（介護予防）通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%	1.0%
・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%	1.5%
・（介護予防）認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%	2.3%
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%	1.7%
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%	2.3%
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・（介護予防）短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%	1.6%
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%	0.8%
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%	0.5%
・介護医療院 ・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%	0.5%

## 2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）福祉用具貸与、特定（介護予防）福祉用具販売、（介護予防）居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

# 介護職員処遇改善加算等についての留意事項

## 処遇改善加算の配分におけるポイント

- 介護職員処遇改善加算は「**介護職員**」にのみ配分します。
- 当該事業所で勤務する他職種と介護職員を兼務する場合は配分可能です。
- 「介護職員」のみ配分可能な加算の主旨を踏まえ、配分の仕方については十分に検討してください。

## 特定処遇改善加算の配分におけるポイント

- Aグループにおける月額8万円の改善又は年収440万円の条件は**原則必須**です。
- **Aグループを設定せずにBグループに配分すること、Bグループを設定せずにCグループに配分することは原則としてできません。** 経験・技能のある介護職員を定義したうえで、**介護サービス事業所等に従事する全ての職員をa・b・cのグループに割り振ること**とします。
- 介護福祉士がいないなど合理的な理由がある場合のみに限り、Aグループの設定をしないことができます。しかし、介護福祉士資格を持つリーダークラスの介護職員がいるにも関わらず、Aグループを設定しないことは特定加算の趣旨に反するため原則認められません。事業者と職員間で十分に協議してください。

## ベースアップ等支援加算の配分におけるポイント

- 介護職員に配分しますが、事業所の判断により、その他の職員の処遇改善に充てることができます。
- 賃金改善の合計額の**3分の2以上**は、介護職員等のベースアップ等（**基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ**）に充てること。「介護職員」と「その他の職員」それぞれに配分を設定した場合は、グループごとに要件を満たす必要があります。

# 介護職員処遇改善加算等についての留意事項

## その他注意点①【賃金改善実施期間と算定期間】



### 賃金改善実施期間：賃金上乗せを行った期間（下記4パターンのいずれか）

※賃金改善実施期間とは、実際に介護職員の賃金改善を行う（賃金を支払う月）期間であること。  
原則4月（年度の途中で加算の算定を受ける場合は、その算定を受けた月）から翌年の3月までの期間となるが、国保連からの支払いは6月～翌年5月になることを考慮し、別途設定して差し支えない。

### 算定対象月：サービス提供期間（4月～3月）

サービス提供機関分の介護職員処遇改善加算等の総額（下記加算支給月に国保連から入ってくる金額）を上回る金額を賃金改善実施期間に、賃金・給与の増加分として支給しておかなければなりません。



4パターンのうち  
いずれか1つ。  
前年度と期間と  
の重複に注意！

### ● その他注意点②【賃金改善として認められないもの】

- 通勤手当、住宅手当などの福利厚生
- 各種資格取得に要する費用
- 時間外手当、休日手当、夜勤手当（深夜勤務手当）  
※労働基準法に定められている以上の手当を支払う場合は上乘せ分は含めてよい
- 各種研修に係る参加費、教材費、交通費等
- 退職手当、退職金の積立、退職手当共済制度の掛金
- 健康診断費用
- 物品購入費用
- 慰安旅行の費用負担
- 商品券等の支給



研修を実施することや、様々な福利厚生を実施することは、職場環境要件やキャリアパス要件を満たすためにも必要ですが、賃金改善として取扱いできないことにご留意ください。

## 介護職員処遇改善加算等についての留意事項

### その他注意点③【処遇改善加算等の取得要件の周知】 ※重要

- 処遇改善加算等の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。
- 介護職員から処遇改善加算等に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

### 計画書の数字は何を確認するためのものなのか？

#### ①各加算の算定額に相当する賃金改善を実施しているか。

→加算のお金は全て給与として支給されているか。

#### ②各加算の配分ルールを満たしているか。

→支給すべき職員に支給すべき額が支給されているか。

# 介護職員処遇改善加算等についての留意事項

## 計画書と併せて提出する書類

### 全事業所対象

計画書の内容を説明し、同意した雇用する全職員の署名又は介護職員処遇改善加算等に係る誓約書

### 令和5年4月より新たに本加算を算定、又は加算区分を変更する場合

- 給付費算定に係る体制等に関する届出書
- 給付費算定に係る体制等状況一覧表

### 事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合

- 特別事情届出書

### 届出内容に変更が生じた場合

- 変更に係る届出書

## 最後に

処遇改善加算の算定要件を満たしていることを証明するため、賃金規定等にしっかりと支払い方法やキャリアパス要件を満たしていることが分かるよう整備することが大切です。給与明細や勤務記録等、実績報告の根拠となる資料は提出を求める場合があります。適切に保存してください。

## 【参考】処遇改善加算の取得に係る支援について

### 計画書と併せて提出する書類

公益財団法人介護労働安定センター沖縄支部では、処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の取得に係る支援及び、雇用管理改善・人材育成（能力開発）・健康管理の各種相談を実施しています。相談はすべて無料にて実施しています。詳細は下記をご確認ください。

<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/okinawa/2023/012739.html>

### お問い合わせ先

公益財団法人介護労働安定センター沖縄支部 TEL：098-869-5617