

個人版

農業者のみなさまへ
農業経営の法人化のすすめ

人材・後継者の
確保が有利になる

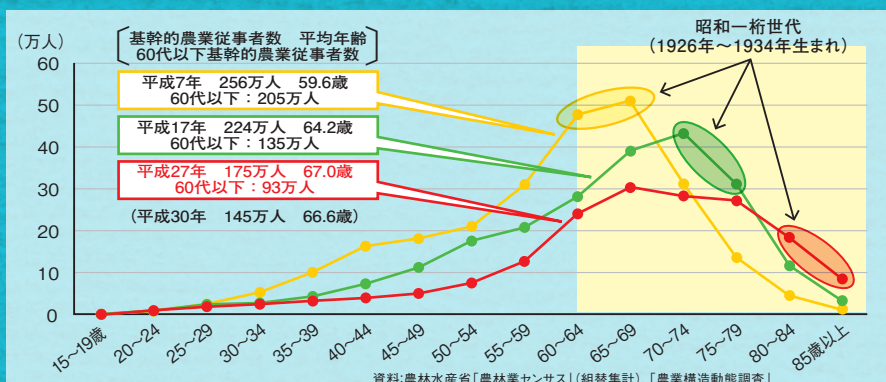


こんな事でお悩みなのでは？



法人化に関する現在の状況

農業を支える基幹的農業従事者は年々高齢化し、今後一層の減少が見込まれていることから、担い手の確保が困難となり、農業の持続可能性が懸念される地域が発生する可能性があります。地域農業の支え手として、農業法人をはじめとした担い手の活躍が期待され、農業経営の法人化は、平成31年度には23,400法人と平成22年に比べて約4倍になるなど着実に進んでいます。



(注) 基幹的農業従事者とは、販売農家の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者(家事や育児が主体の主婦や学生等は含まない。)

法人化するとどうなるのか

法人化により、社会保険料の経済的な負担、従業員との意思疎通がより重要となるほか、事務的な負担が増えます。一方で、複式簿記の導入により計数管理の充実などによる対外信用力が向上し、資金の調達がしやすくなることが期待できます。

また、家族以外の従業員を雇用しようとする場合、事業の継続性が高いことや社会保険制度が充実するため人材の確保もしやすくなるなど様々な利点があります。

法人化は経営のゴールではなく、さらなる経営発展へのステップとして取り組んでみましょう。



これからの明るい農業の未来に向けて、皆さまをご案内いたします。

個人と法人の違いとは

		個人	法人	ポイント
経営・運営面	経営管理	家計と経営が分離されていないケースが多い	家計と経営が明確に分離され、経営管理が徹底される	
	対外信用力	経営者個人に対する信用力に限定	計数管理の充実、各種法定義務(経営報告など)を伴うため、金融機関や取引先に対する信用力が向上	複式簿記での記帳が義務化されるなど経理・申告事務が増加
			法人となることで、企業としてイメージが向上し、商品取引等が円滑化	取引金融機関からの資金調達が円滑化
	人材の確保・育成	社会保険制度が未整備な場合が多く、親族以外からの人材が確保しにくい	社会保険制度の整備により、外部から人材を確保しやすい	
	経営継承	個人名義の取引や契約の締結のため、代表者交代に伴う資産や契約関係の継承手続きが煩雑	法人名義の取引や契約の締結のため、代表者が交代しても事業資産の帰属や対外的な契約関係が継続	円滑な経営継承が可能
		後継者は親族中心	後継者を役員や従業員から確保しやすく、他の法人との合併等も可能	
制度面	税制面	累進課税の所得税が適用	定率課税の法人税が適用	個人に一定以上の所得規模がある場合は税負担が軽減
			所得の分配(役員報酬の給与所得化など)による事業主自身への課税軽減	法人に利益がなくても都道府県民税(均等割)等の納税義務が発生
	社会保険制度	労災保険・雇用保険は、任意適用(注1)	労災保険・雇用保険は、強制適用(注2)	社会保険制度の充実により、外部からの人材を確保しやすい
		国民健康保険・国民年金に加入	健康保険・厚生年金保険は、強制適用(注3)	社会保険制度の導入に伴う事業主の負担が発生
			労働時間等の就業規則が整備されるなど、就業条件が明確化(注4)	福利厚生等の待遇改善により多様な人材確保の期待
	制度資金	制度資金(農業近代化資金、スーパーL資金等)の融資が受けられる	制度資金(農業近代化資金、スーパーL資金等)の融資限度額が拡大	資金により別要件がある(例:スーパーL資金の対象は認定農業者)
			農業法人投資育成事業を営む株式会社等(アグリビジネス投資育成株式会社など)からの出資が受けられる	

(注1) 常時雇用従業員が5人以上の場合は、強制適用

(注2) 農事組合法人(従事分量配当制)の場合において、組合員(出資者)は労災保険は特別加入(任意)、雇用保険は加入不可

(注3) 農事組合法人(従事分量配当制)の場合において、組合員(出資者)は国民健康保険及び国民年金に加入

(注4) 常時雇用従業員が10人以上の場合は、就業規則を定める必要



事例をご紹介します。

CASE 01

6次産業化のさらなる推進に向けて法人化した事例

法人化のきっかけ

- * 創業以来、酪農を経営。生乳の出荷抑制による原乳廃棄をきっかけにジェラートの加工・販売を開始。本場イタリアで学んだ味や売り方が好評。
- * 直接のきっかけは、確定申告の相談の際に「**売上高も大きくなっているので法人化をしてみてもいいのでは?**」とのアドバイス。
- * 資本金100万円で**合同会社**を設立(本人80万円、妻20万円を出資)。



法人化なんて
考えてなかったけど
何が違うんだろうか



法人化後の展開

- ◎ ジェラートを目当てに集まる消費者に地域の食材を使った地元料理を提供する**農家レストランを開設**。かねて構想していた**キャンプ場の経営も開始**。
- ◎ 息子夫婦が入社。**従業員(正社員)も**、法人化前の4名から、法人化から10年後は**10名に増加**。
〔酪農部門:6名、ジェラート・レストラン部門:3名、キャンプ部門:1名〕
- ◎ **売上げは着実に増加**。今後、株式会社への移行も検討。
〔法人化前:約6千万円 → 法人化から10年後:1.8億円〕

POINT



◎法人化に必要な手続きは?就業規則は必要?

[→手続きの概要:P7]

[→就業規則は必要です:P2,9]

◎補助金を活用して導入したジェラート製造機器はそのまま法人に引き継げる?

[→一定の条件を満たせば可能です:P9]

◎個人と法人で税制上の違いは?

[→個人の場合は累進税率の所得税、法人の場合は定率税率の法人税となり、事業税なども違いがあります:P8]

所得税の詳細は
(国税庁HP)コチラ→



法人税の詳細は
←(国税庁HP)コチラ

- ★社会保険制度や就業規則が整備されたことでレストラン部門を開設した際にも、人材会社を経由して料理人やスタッフを確保できた。各部門の責任者は正社員が担当。
- ★金融機関に対する信用力が向上。公庫だけでなく地元金融機関からも融資を受けられることとなり、レストランやキャンプ部門の開設に必要な資金が調達できた。
- ★記帳が面倒に感じられることもあったが、部門ごとの収支管理が容易になった。現在は税理士事務所も活用。

人材を確保でき、
信用力が向上



後継者の就農をきっかけとして 法人化した事例

法人化のきっかけ

- * 稲作中心の経営（経営面積13ha）だが、近隣の稲作農家と連携して、大手卸売業者等への販売が拡大。
- * 直接のきっかけは、**近隣農家からの耕作依頼が増加**したこと、大学（農学部）卒業後、2年間商社で働いていた経営者の**息子が後継者として就農**することになったため。
- * 後継者と共に10年間の事業計画を策定。計画2年目に法人を設立（資本金500万円、**株式会社**）し、計画7年目で後継者が経営を引き継ぐ方針とした。



法人化後の展開

- ◎ 法人化後、**後継者に対し段階的に権限を委譲**。
- ◎ 近隣農家からの**耕作依頼がさらに増加**し、**経営面積が拡大**。
〔事業計画策定時13ha→計画5年目30ha→計画10年目60ha〕
〔法人化前：農繁期アルバイト1名→法人化後10年目：正社員2名、アルバイト1名〕
- ◎ 継承後、近隣のみでなく**県内の他地域との取引も拡大**。複数年の栽培契約なども取り入れ、販売先も卸売業者以外に**ホームセンターや外食業者にも拡大**。これらに伴い**売上げも事業計画以上に増加**。〔事業計画策定時2千万円→計画5年目4千万円→計画10年目8千万円〕

POINT

◎ 現経営者の資産のうち、法人所有とするものは？

〔→例えば、コンバイン等の機械は前経営者の所有のままとし、更新のタイミングで法人所有に切り替え、農地は前経営者の所有のままとし、法人が貸借する方式とするなど様々な方法があります。農業経営相談所にご相談ください〕

詳細はコチラ→



- ★ 計画的に近隣農家との農地の賃借契約や各種施設・機械の**名義人を法人**としていたことから、経営を後継者に引き継ぐ際も円滑に対応できた。
- ★ 近隣農家からの耕作依頼や取引を希望する者が地域外にも増加。対外信用力が高まり、規模拡大の融資も円滑に受けられた。
- ★ 法人化後は**求人への応募が増加**。オペレーターとなる30代を採用できたことで、継承後も後継者は販路拡大に集中できた。

後継者にスムーズに
継承できた



人材確保と資金調達のために 法人化した事例

法人化のきっかけ

- * 代々、露地野菜を経営。1区画が狭い農地を所有しておりコスト競争には勝てない。そこで新たな道を模索したところ、苗栽培の契約が成立。規模拡大も求められるようになった。
- * 直接のきっかけは、**人材確保と農業用ハウスの増設のための資金調達**。
- * 資本金300万円で**株式会社**を設立。



法人化後の展開

- ◎ 法人化後、社会保険制度が整備されたことから、**求人Webサイトを通じての応募が増加**。また大学や就農フェアでの採用活動もしやすくなるなど**採用の窓口や機会が広がり、正社員の雇用が容易に**。〔法人化前：パート・アルバイト10名→法人化後5年：正社員10名、パート・アルバイト15名〕
- ◎ 資金調達は**制度資金の融資限度額も引き上げられる**とともに、実績を積み増し、計数管理がきちんとできているので**地方銀行からも融資を受けられるようになった**。
- ◎ **農業用ハウスを増設し、売上げも5年で1.5倍程度まで増加**。
〔法人化前：約2億円 → 法人化後5年：3億円〕
- ◎ 若手の従業員が増えたので、組織の安定と強化に向けて、**従業員と年2回の個別面談を行うことで双方向のコミュニケーションを導入**。

規模拡大しても
ヒト、モノ、カネを
どうするか



POINT

◎ 定款作成・雇用条件・人材育成など法人に所属した経験がないので見当がつかない

[→ 農地所有適格法人の要件を満たすためには、定款に定める事項があります：P9]

[→ 雇用条件の前提となる就業規則の作成や人材育成については、農業経営相談所にご相談ください]

詳細はコチラ→



- ★ 取引を重ねる中で、銀行主催のマーケティングに関する**セミナーなど新たな情報を入手できるようになった**。
- ★ 法人としての**社会的責任も考えるようになり**、農地は地域の中で大事な役割があることを、消費者や地域の食育イベントで小・中学生の体験授業を通じて伝えるようになった。
- ★ **やる気のある人材を多く確保できたので**、栽培技術を磨くことや作業効率の改善について、プロジェクトチームを作り検討するなど、経営発展に注力。

経営発展と共に
社会的責任も意識



地域の複数戸が集まって 法人化した事例

法人化のきっかけ

- * 稲作経営をしているが、地域の高齢農家の離農により農地の集積が進み、今後もさらに進んでいくことを考えると、**個々の農業者の力だけでは限界。地域の雇用を増やす必要もある。**
- * 将来の**地域農業の受け皿（農地の利用権設定の客体）となる法人を設立しようと発起。**日頃から懇意にしていた農業機械の整備士と地域で多くの農家から農作業を受託していた方に相談。
- * 離農による農地の受け皿と総合的な農作業サービスを行う**株式会社**（資本金300万円）を3戸で設立。



法人化後の展開

- ◎「農作業なんでも引き受けます」をキャッチフレーズに事業を開始。〔法人化後5年で農作業受託の売上2,000万円（水管理、草刈りなどの農作業も含む）〕
- ◎ **農地の利用権設定も順調に進み**、農作業の受託だけではなく、農地の受け皿としても機能。〔法人化前：20ha→法人化後5年：100ha〕
- ◎ 法人化に伴いイメージが向上するとともに、地域に取組内容が浸透したことから、**地域での雇用の受け皿としても機能。**〔法人化後5年：正社員3名（全員地域雇用）〕

POINT

◎有志による協業経営で意識や思いを共有するには？

〔→少人数で設立する場合は、株式会社を選択することや経営内でのそれぞれの役割を明確にし、必要な事項は定款に明文化することなどが考えられます。農業経営相談所にご相談ください〕

詳細はコチラ→



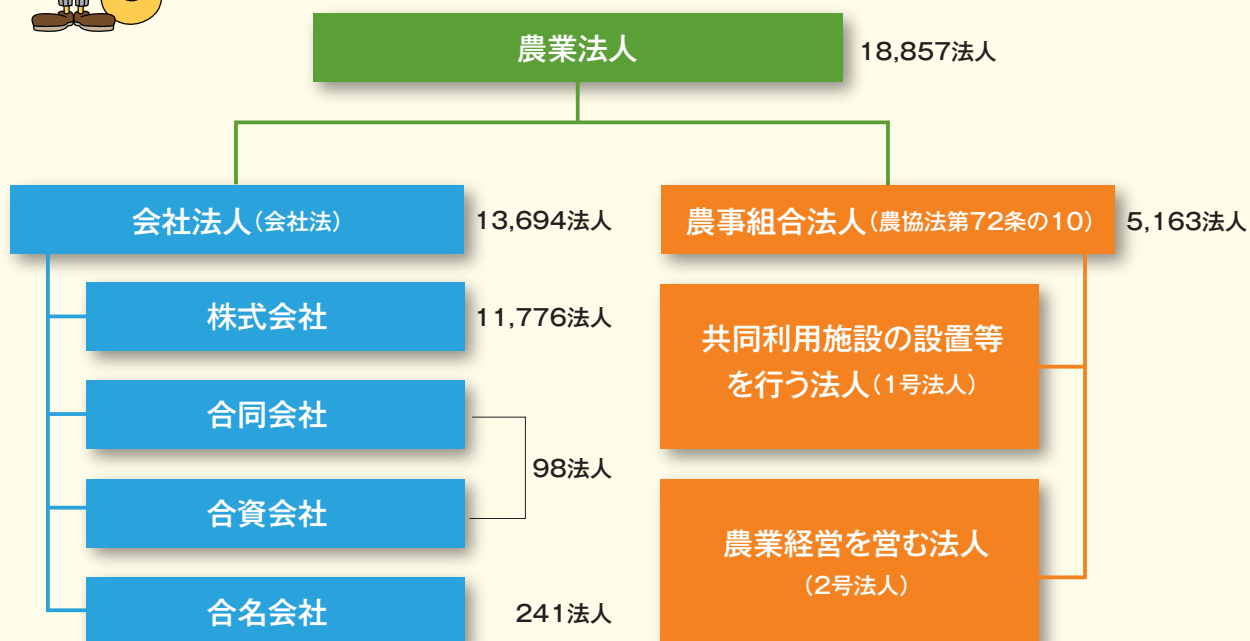
- ★ 地域の元気な高齢農家には、水管理などの農作業を委託しており、**地域全体で農地を守るという機運が高まった。**
- ★ 問題が起こったときは**役員間の話し合いを徹底しており、共同経営の運営が順調に進んだ結果、規模拡大が当初の予定より進んでいる。**
- ★ 地域の安定的な雇用の場として認められており、**地域雇用も実現している。**

地域の雇用に貢献





農業法人の種類は2つに分けられます

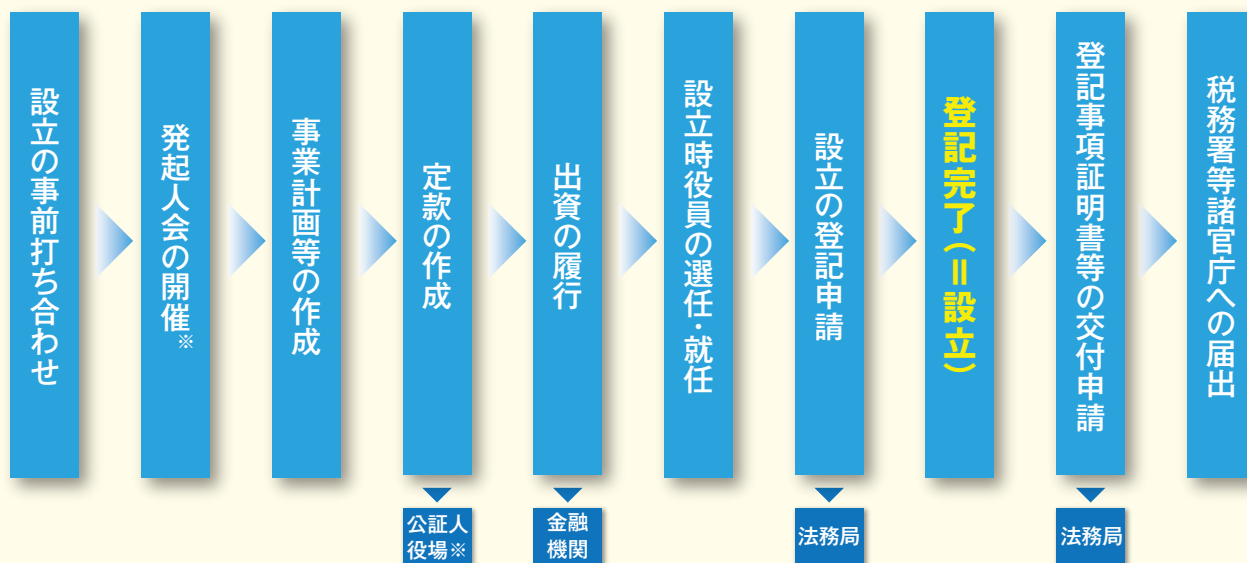


(注)1 法人数は農林水産省「2015年農林業センサス」のものであり、会社法人には一般社団法人などを含んでいる。

2 農事組合法人は、共同利用施設の設置等と農業経営の2事業を営む法人もあります。なお、農業経営を営む場合は出資制の法人である必要があります。



株式会社(発起設立)・合同会社における法人化の手順です



(注)1 合同会社の設立の場合は、※印の手続きは不要です。

2 設立する法人の基本的な事項である「事業計画」や「定款」などの作成に当たっては、必要に応じて中小企業診断士、司法書士などの専門家にも協力いただき、十分に内容を精査する必要があります。



法人形態の違いは次の通りです

	株式会社	合同会社	農事組合法人
根拠法	会社法		農業協同組合法
資本金	あり(1円以上)		あり(出資制の場合は3円以上)
構成員(注1)	1名以上		農民3名以上
会社の基本方針の決定	1株1議決権による株主総会の議決	1人1議決権による全員一致(定款で変更可)	1人1票制による総会の議決
役員	①取締役1人以上 (必置・株主外も可) ②監査役(任意・株主外も可)	業務執行役員1人以上	①理事1人以上 (必置・農民である組員ののみ) ②監事(任意・組員外も可)
事業の制限	制限なし (農地所有適格法人の場合は農業・農業関連事業が売上高の過半)		農業経営(2号)法人の場合は農業・農業関連事業に限定
法人課税	全所得課税 (資本金1億円以下の場合、普通法人として年所得800万円以下 15%、年所得800円超 23.2%)		全所得課税 (従事分量配当制の場合、協同組合等として年所得800万円以下 15%、年所得800万円超 19%) (確定給与支払制の場合、普通法人として年所得800万円以下 15%、年所得800万円超 23.2%)
事業税(注2)	資本金1億円超の法人 外形標準課税 資本金1億円以下の法人 年所得400万円以下 3.5% 年所得400万円超800万円以下 5.3% 年所得800万円超 7.0%		農地所有適格法人が行う農業(畜産業、農作業受託は除く)は非課税(注3)
設立時の登録免許税	資本金の額の7/1000 (15万円に満たない場合は15万円)	資本金の額の7/1000 (6万円に満たない場合は6万円)	非課税
定款認証	必要	不要	
組織変更	合同会社に変更可 農事組合法人への変更は不可	株式会社に變更可 農事組合法人への変更は不可	株式会社にまたは一般社団法人に変更可 合同会社への直接変更は不可

(注1) 構成員とは、株式会社は株主、合同会社は社員、農事組合法人は組員のことをいいます。

(注2) 個人の事業税については、農業・林業に関しては非課税、畜産業(農業に付随して行うものは除く)に関しては4%課税されます。

(注3) 農事組合法人に関する事業税の課税の判定については、都道府県税事務所にご確認ください。

※税率については平成31年4月1日現在



法人化における留意事項はケースバイケースです。法人化されるに当たっては、農業経営相談所の専門家などに相談されることをお奨めします。

◎事業用資産の引き継ぎ

個人の事業用資産を法人へ引き継ぐに当たっては、税制や補助制度などに留意する必要があります。

たとえば、

- ①動産(棚卸資産、農機具等)については、無償譲渡や著しく低い価額で譲渡した場合、みなし譲渡所得課税等に留意する必要があります、
- ②不動産(建物・構築物、土地)については、法人が取得するために資金を調達する必要があるため、有償貸付を検討する

など資産の保有状況に応じて検討してください。

◎補助金により取得した機械等の引き継ぎ

農業経営の法人化に際し、農林水産省等の補助金を活用して取得した施設・機械等を法人に引き継ぐ場合、原則として補助金を返還する必要があります。ただし、補助金を受給した者が、施設・機械等を引き継いだ法人の経営に携わり、引き続き、補助目的に従って施設・機械等を使用する場合は、補助金の返還は必要ありません(継承後でも利用状況の報告を求められる場合があります)。

◎農業経営基盤強化準備金の引き継ぎ

個人で積み立てた農業経営基盤強化準備金は、法人に引き継ぐことはできません。また、農業経営基盤強化準備金制度で圧縮記帳の適用を受けている資産は、譲渡益が発生するケースがあるため、有償貸付を検討するの一案です。

◎定款作成、登記事項の変更

- 農地所有適格法人の要件[P10参照]を満たすためには、定款作成時に次のことについて留意してください。

①公開会社でないこと

発行する全部の株式について、譲渡による当該株式の取得に関する会社の承認を必要とする旨を定款に定める必要があります。

②主たる事業が農業・農業関連事業となること

- 役員改選で法人の役員が留任した場合でも、重任(留任)として登記事項の変更が必要となります。

◎雇用条件の整備について

農業法人にとって、必要な人材を確保し、かつ定着させることが重要です。農業は労働基準法の労働時間関係が適用されませんが、優秀な人材を確保するためには魅力のある労働環境を整備する必要があります。

労働条件や職場内の規律などを定めた就業規則は、常時雇用従業員が10人以上いるときは作成が義務付けられ、所轄の労働基準監督署長に届け出を行う必要がありますが、労働条件を明示することなどにより、職場におけるトラブルの防止にも有効です。

◎人材育成の重要性について

法人経営を発展させ、継続的な運営を行うためには、従業員のキャリアアップ計画を策定して計画的に人材育成を行うことが重要です。また、経営継承の観点から、後継者候補を計画的に育成することも必要です。

◎社会保険料の負担増加

法人経営の場合は、健康保険と厚生年金保険は強制適用され、保険料は事業主(法人)と従業員で折半することになります。また、従業員が1人以上いる場合は、労災保険と雇用保険も強制適用され、労災保険の保険料の全額と雇用保険の保険料の約3分の2を事業主(法人)が、残りを従業員が負担することになります。

		個人 任意組織	農事組合法人		株式会社
			従事分量配当制 ^(注2)	確定給与支払制	
労災保険	事業主	特別加入(任意)			
	従業員	従業員5人以上(強制) 従業員5人未満(任意)	組合員:特別加入(任意)	従業員1人以上(強制)	
雇用保険	事業主	適用なし			
	従業員	従業員5人以上(強制) 従業員5人未満(任意)	組合員:適用なし	従業員1人以上(強制)	
医療保険	事業主	国民健康保険		健康保険(強制)	
	従業員	国民健康保険 ^(注1)	組合員:国民健康保険 組合員以外:健康保険(強制)		
年金保険	事業主	国民年金＋ 農業者年金(任意)	国民年金＋農業者年金(任意)		厚生年金(強制)
	従業員	国民年金 ^(注1)	組合員:国民年金 組合員以外:厚生年金(強制)		

(注1) 事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受けることにより、健康保険・厚生年金に加入することもできます。

(注2) 農事組合法人の従事分量配当制における組合員は、出資している組合員としています。



農地を所有する場合、農地のすべてを効率的に利用し、一定の面積（原則50a（北海道は2ha）以上）を経営するほか、次の要件をすべて満たす必要があります。

1 法人形態

株式会社（公開会社でないもの）、合名会社、合資会社、合同会社、農事組合法人

2 事業内容

農業およびその事業に関連する事業の合計売上高が売上高全体の過半を占めていること

（注）1 農業とは、耕作、養畜、養蚕、養蜂等をいいます。

- 2 関連する事業とは、法人の行う農業と一次的な関連を持ち農業生産の安定発展に役立つ事業をいいます。
たとえば、野菜を生産する法人が、弁当の販売のため、自社生産の野菜に加え、他者から購入した米や豚肉等を使用して製造・加工を行う場合、農作業の受託、農業と併せ行う林業、農山漁村余暇法に規定される施設の設置・運営などが該当します。

3 議決権

農業関係者が総議決権の過半を占めること

（注）農業関係者とは、以下の通りです。

- | | |
|--------------------|---|
| ①農地の権利提供者 | ⑥農業法人に対する投資の円滑化に関する特別措置法第10条の特例を受ける株式会社（アグリビジネス投資育成株式会社） |
| ②法人の農業の常時従事者 | ⑦市町村の認定を受けた当該法人の農業経営改善計画に従って関連事業者等として出資した農業経営を行う個人又は農地所有適格法人等 |
| ③基幹的な農作業を委託した個人 | |
| ④地方公共団体・農協 | |
| ⑤農地を現物出資した農地中間管理機構 | |

4 役員

- 役員（株式会社：取締役、農事組合法人：理事）の過半の者が、その法人の農業に常時従事（原則年間150日以上）する構成員（株式会社：株主、農事組合法人：組合員）であること
- 役員又は法人の農業について権限と責任を有する使用人のうち1人以上の者が、法人の農作業に原則年間60日以上従事すること

（注）グループ会社における役員兼務について、子会社（親会社が総株主の議決権の過半を有するもの）に関しての特例もあります（令和元年11月1日施行予定）。

【要件】

- ①グループ会社が一定の要件（親会社が農地所有適格法人かつ認定農業者、子会社が農地所有適格法人）を満たし、
- ②兼務する役員（親会社で年間150日以上農業に従事している株主）が子会社の行う農業に年間30日以上従事すること。



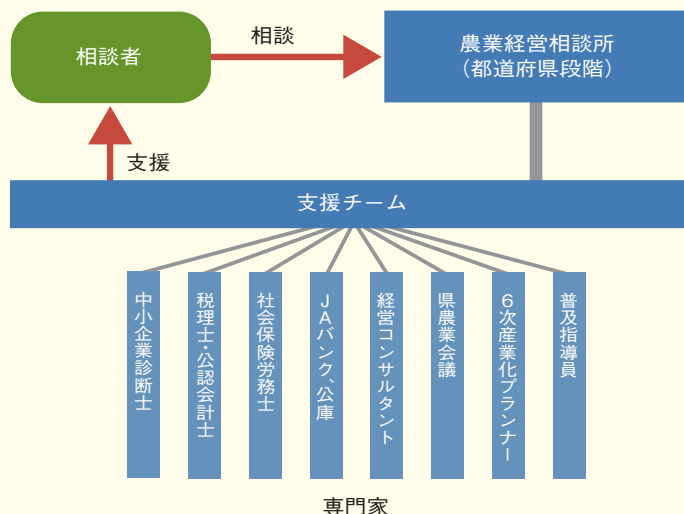
農地を所有せず農地を借りて農業を行う場合

上記の農地所有適格法人の要件を満たす必要はありませんが、

- ①貸借契約に解除条件が付されていること
- ②役員又は重要な使用人が1人以上農業に常時従事することなどの要件を満たす必要があります。

◎ 都道府県段階に設置した農業経営相談所では、農業経営の法人化を含め、農業経営に関する各種のご相談を受け付けています。

◎ ご相談内容をお聞きした上で、税理士、中小企業診断士などの専門家を中心とした支援チームが、ご相談に対応いたします（無料）。



都道府県	相談所名	電話番号
北海道	北海道農業経営相談所	011-209-0155
青森県	青森県農業経営相談所	017-773-3131
岩手県	岩手県農業経営相談所	019-626-8516
宮城県	宮城県農業経営相談所	022-275-9192
秋田県	秋田県農業経営相談所	018-893-6212
山形県	山形県農業経営相談所	023-641-1117
福島県	福島県農業経営相談所	024-524-1201
茨城県	茨城県農業参入等支援センター	029-301-3844
栃木県	栃木県農業経営相談所	028-616-8532
群馬県	群馬県農業経営相談所	027-280-6171
埼玉県	埼玉農業経営相談所	048-558-3555
千葉県	ちば農業経営相談所	043-223-3008
東京都	農業経営相談所TOKYO	03-6820-2792
神奈川県	かながわ農業経営相談所	045-201-0895
山梨県	山梨県農業経営相談所	055-223-5747
長野県	長野県農業再生協議会	026-237-6287
静岡県	静岡県農業経営相談所	054-250-8988
新潟県	新潟県担い手育成総合支援協議会	025-223-2186
富山県	とやま農業経営総合サポートセンター	076-441-8961
石川県	(公財)いしかわ農業総合支援機構	076-225-7621
福井県	福井県農業再生協議会	0776-27-8223
岐阜県	ぎふアグリチャレンジ支援センター	058-215-1550
愛知県	あいち農業経営相談所	052-951-6957
三重県	三重県農業経営相談所	0598-48-1225

都道府県	相談所名	電話番号
滋賀県	しがの農業経営相談所	077-523-2439
京都府	京都府農業経営相談所	075-417-6847
大阪府	一般財団法人大阪府みどり公社	06-6266-8916
兵庫県	兵庫県農業経営法人化推進協議会	078-391-1222
奈良県	奈良県農業経営者サポート協議会	0742-27-7419
和歌山県	わかやま農業経営サポートセンター	073-432-6114
鳥取県	鳥取県農業経営相談所	0857-26-8371
島根県	島根県農業経営相談所	0853-25-8142
岡山県	岡山県農業経営相談所	086-297-2016
広島県	広島県農業経営者サポートセンター	082-543-6011
山口県	やまぐち農業経営支援センター	083-973-2215
徳島県	徳島県農業経営相談所	088-678-5611
香川県	かがわ農業経営相談所	087-831-3211
愛媛県	えひめ農業経営サポートセンター	089-945-1542
高知県	高知県農業経営相談センター	088-824-8555
福岡県	福岡県農業者経営力向上推進協議会	092-711-5070
佐賀県	さが農業経営相談所	0952-20-1810
長崎県	長崎県農業経営者サポート協議会	095-822-9647
熊本県	くまもと農業経営相談所	096-384-3333
大分県	大分県農業経営者サポート協議会	097-532-4385
宮崎県	宮崎県農業再生協議会	0985-31-2030
鹿児島県	かごしま農業経営相談所	099-286-5815
沖縄県	沖縄県農業経営相談所	080-9853-1999

具体的なご相談は各都道府県農業経営相談所へ

詳細はコチラ→

