株式会社ポピンズ

# 2026年12月期 第3四半期 決算説明会資料



証券コード：7358
2026年11月12日

# AGENDA


ミッション、SDGsへの取組み ..... p.03

2026年12月期 第3四半期 決算ハイライト ..... p.07

2026年12月期 第3四半期 セグメント別業績 ..... p.12

APPENDIX ..... p.20

# ポピンズのミッション ～働く女性の支援～



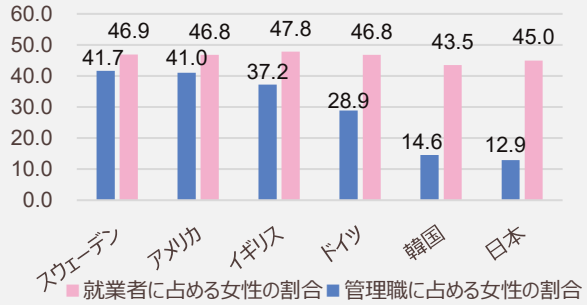
## 働く女性を 最高水準のエデュケアと 介護サービスで支援します。

### 高市内閣の方針：育児・介護等が原因の離職を減らす

- ベビーシッターや家事支援サービスの利用料の税額控除
- アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成：「DX/AXによる生産性向上」と「処遇改善」の連動
- 介護保険サービス基盤強化と並行し、保険外サービス普及促進

### 管理職比率

他国同等の女性就業率に対し、
約13%で最低水準




### 賃金格差

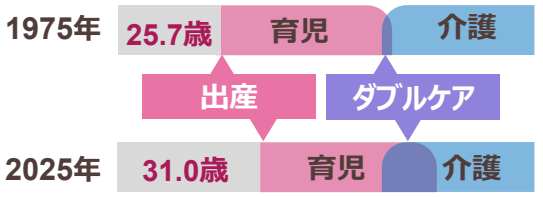
**日本の男女賃金格差**
**22.0%**

出産後正社員に戻れない
**L字カーブ**が課題

**女性の働き控え**がなくなれば
経済効果が **8.7 兆円** *2

### ダブルケアラーの増加

第１子出産年齢が5.3歳上昇 *1




**ジェンダー・ギャップ 日本１１７位（世界１４５ヵ国中）** *3

### 保育料無償化

2026年9月から大阪市も導入へ

出所 *1:人口動態統計を基にポピンズ作成 *2:野村総合研究所 *3: 世界経済フォーラム

# UN Women（国連女性機関）「アンステレオタイプ アライアンス」加盟

## 【日本支部への正式加盟】社会の意識改革を牽引するための協働

#UNSTEREOTYPE ALLIANCE

### 『アンステレオタイプアライアンス』とは

メディア・広告表現を通じて有害なジェンダー固定観念（ステレオタイプ）を根絶する国際的な枠組み




UN Women 日本事務所所長 焼家直絵氏（右）

**国際的枠組み**

**UN Women主導の同盟**

**発足経緯:** 2017年カンヌで設立
**根絶目標:** 有害な固定観念を撤廃
**SDGs連動:** 目標5 ジェンダー平等の達成

**ポピンズの創出価値**

**女性活躍支援の実践**

**両立支援:** 最高水準の保育・介護提供
**離職防止:** キャリア継続の社会基盤化
**活躍推進:** 女性の社会参画を牽引

**真のジェンダー平等と女性のエンパワーメントを加速**

# SDGsへの取組み：ソーシャルインパクト

## 『働く女性の支援』と『社会課題の解決』

| SDGsターゲット | 経営方針 | ポピンズグループの取組み事例 | |
|---|---|---|---|
| 4 質の高い教育をみんなに | 最高水準のエデュケア | SDGs教育 | ハーバード大と「子どものためのSDGs」共同研究 |
| | | ポピンズプラス | 売上総利益 前年比 +18%　付加的サービスさらに拡大へ |
| | | 全国保育士等研修 | 受講者 約 93,000人（前年比 +25%） |
| | | 認定ベビーシッター | 唯一　二大助成金事業で認定　研修外販拡大 |
| 5 ジェンダー平等を実現しよう | 女性の活躍推進 | 女性取締役 / 女性管理職 | 40.0% / 76.6% |
| | | 男女賃金格差 | 15.2%（日本平均 22.0%） |
| | | 女性雇用創出 | 年間 4,000人以上 |
| 8 働きがいも経済成長も | 働き方改革<br>保育士の地位向上 | 業務DX化 | 新システム稼働：ナニーサービス 採用・稼働促進 |
| | | 両立支援 | 育児・介護コンサルティング 提供企業 20社以上 |
| | | 学習機会創出 | 保育マネジメント講座 (お茶の水女子大学大学院内) 累計受講者 76人 |

全国保育士等研修（支社含む）/ 女性取締役（単体:40%/ 連結:子会社取締役・監査役含む 50%）/ 女性管理職（係長級以上：当社および連結子会社4社の加重平均値）/ 男女賃金格差（正社員：当社および連結子会社4社の加重平均値）/ 女性雇用創出（保育スタッフ採用、ナニー・ベビーシッター・ケアスタッフ 新規登録数 合計）/ ポピンズプラス：有償プログラム　*当社グループ内におけるインパクト

# システム障害への対応とサイバーレジリエンスの強化

**1** **基幹業務システムへのアクセス不能状態から、迅速に主要機能を回復**

外部データセンター障害(10/7)の発生後、直ちに対策本部を設置。優先順位に沿って段階的に復旧
※個人情報の流出は確認されず

**2** **ハイタッチなサービスモデルにより、4Q業績へのマイナス影響は軽微**

電話・メール等の個別フォローで稼働を維持（高成長中のポピンズシッターは影響対象外）

**3** **破られる前提（ゼロトラスト）に立ち、強固なレジリエンス基盤を確立**

最悪のシナリオ（事業停止）を遮断する即応体制を確立し、事業継続性（BCP）を強化
**復旧期間の極小化:** バックアップ頻度・対象範囲の最適化（より短期間での復旧を可能に）
**非IT対策の連動:** 標的型メールへの対応訓練、アカウント即時停止ルール等

**4** **取締役会直下で監督する「トップリスク」として、ガバナンスを強化**

リスク管理委員会を軸に、対策の進捗と残存リスクを経営陣が集中監督し、取締役会へ報告

※対象事業：ナニーサービス及びシルバーケアサービス（㈱ポピンズファミリーケア）、エデュケア事業（㈱ポピンズエデュケア）。
なお、ベビーシッターサービス（㈱ポピンズシッター）およびプロフェッショナル事業（㈱ポピンズプロフェッショナル）等は影響を受けておりません。



# 2026年12月期
# 第3四半期
# 決算ハイライト

# サマリー

**売上高**

**91.2億円**

(yoy +8.4%)

**営業利益**

**3.8億円**

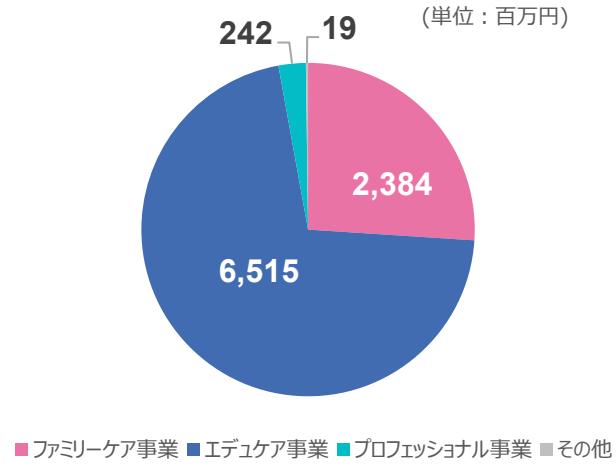
(yoy △2.1%)

**純利益**

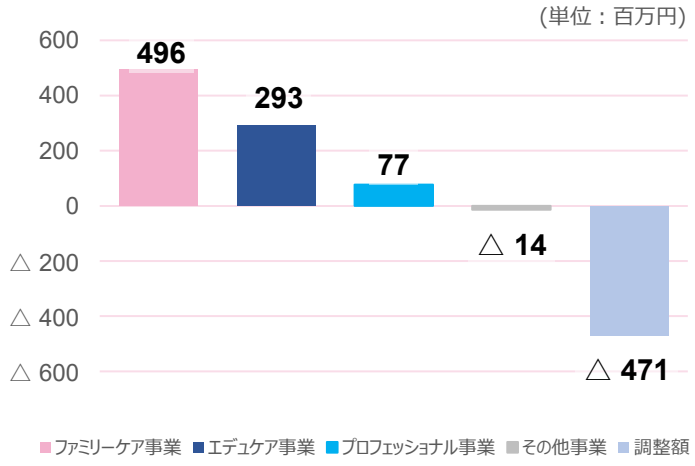
**2.3億円**

(yoy △5.1%)

## 売上高（セグメント別）




## 営業利益（セグメント別）




売上高　調整額：△39

# 連結業績

**売上高　　：順調に推移**
**売上総利益　：+) 高利益率のファミリーケア事業の売上高構成比が上昇**
**　　エデュケア事業も順調に伸長***
**販管費　　：+) 事業成長に伴う準変動費（控除対象外消費税等の増加を含む）****
**　　管理・企画機能の強化やDX・AX強化に伴う、人的資本及び知的資本への戦略的支出*****

（単位：百万円）

| | 2025年 第3四半期 | | 2026年 第3四半期 | | 前年同期比 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 実績 | 構成比(%) | 実績 | 構成比(%) | 増減 | 増減率(%) |
| 売上高 | 8,416 | 100.0 | 9,123 | 100.0 | 707 | +8.4 |
| 売上原価 | 6,624 | 78.7 | 7,127 | 78.1 | 503 | +7.6 |
| 売上総利益 | 1,792 | 21.3 | 1,995 | 21.9 | 203 | +11.4 |
| 販売一般管理費 | 1,403 | 16.7 | 1,614 | 17.7 | 211 | +15.1 |
| 営業利益 | 388 | 4.6 | 380 | 4.2 | △8 | △2.1 |
| 経常利益 | 388 | 4.6 | 372 | 4.1 | △15 | △3.9 |
| 親会社株主に帰属する四半期純利益 | 247 | 2.9 | 234 | 2.6 | △12 | △5.1 |

*　FY2025 2Qにおいて一括計上していた3Q相当の処遇改善を、当期においては、平準化して3Q計上したことによる前年比較影響（▲44百万円）を含む。詳細は、p.16参照。
**　主に、非課税売上の拡大に伴う控除対象外消費税等（ナニーサービス、エデュケア事業に関わるものを含む）ならびに、ベビーシッターサービスに係る決済・システム関連費用など
*** グループ管理・事業企画・マーケティングの強化のための体制増強や、DX及びAI活用やセキュリティ強化のための戦略的支出など。一時的な費用増（採用費、来期以降のDX投資に先立つ調査費、オフィス改修費など）を含む。

# セグメント別業績

- ファミリーケア　　：好調を継続　売上・利益ともに20%近い成長
- エデュケア　　：順調に推移　人財不足の改善が継続
- プロフェッショナル：研修実施（売上計上）の時期ズレが影響　当期受注は計画通り推移

（単位：百万円）

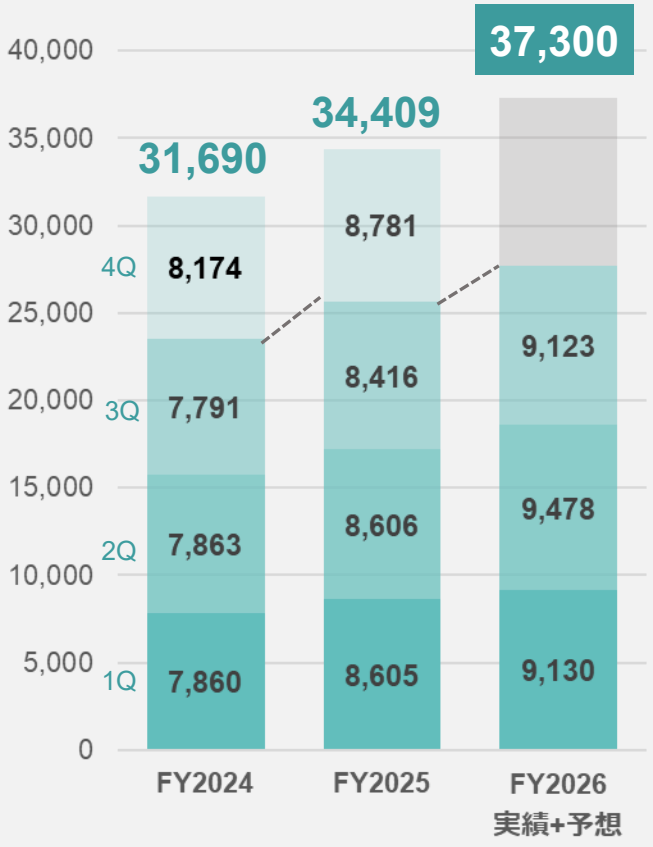
| | セグメントの名称 | 2025年 第3四半期 | | 2026年 第3四半期 | | 前年同期比 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 実績 | 構成比(%) | 実績 | 構成比(%) | 増減 | 増減率(%) |
| 売上高 | ファミリーケア事業 | 2,007 | 23.7 | **2,384** | 26.0 | 377 | **+18.8** |
| | エデュケア事業 | 6,094 | 71.9 | **6,515** | 71.1 | 421 | **+6.9** |
| | プロフェッショナル事業 | 274 | 3.2 | **242** | 2.6 | △31 | **△11.6** |
| | その他事業 * | 101 | 1.2 | **19** | 0.2 | △81 | **△80.6** |
| | 調整額 | △61 | - | **△39** | - | 22 | **-** |
| | 合計 | 8,416 | - | **9,123** | - | 707 | **+8.4** |
| 営業利益 | ファミリーケア事業 | 425 | 53.6 | **496** | 58.2 | 70 | **+16.6** |
| | エデュケア事業 | 250 | 31.5 | **293** | 34.5 | 43 | **+17.2** |
| | プロフェッショナル事業 | 113 | 14.3 | **77** | 9.1 | △36 | **△32.2** |
| | その他事業 * | 4 | 0.6 | **△14** | △1.8 | △19 | **-** |
| | 調整額 | △405 | - | **△471** | - | △65 | **-** |
| | 合計 | 388 | - | **380** | - | △8 | **△ 2.1** |

* 2026年3月17日付で、当社の連結子会社である株式会社ウィッシュの全株式を株式会社ブレイブに譲渡する株式譲渡契約を締結し、同年5月1日付で株式譲渡を実施いたしました。これに伴い、株式会社ウィッシュを当社の連結範囲から除外しております。詳細は、p.38参照。

# 業績の進捗状況

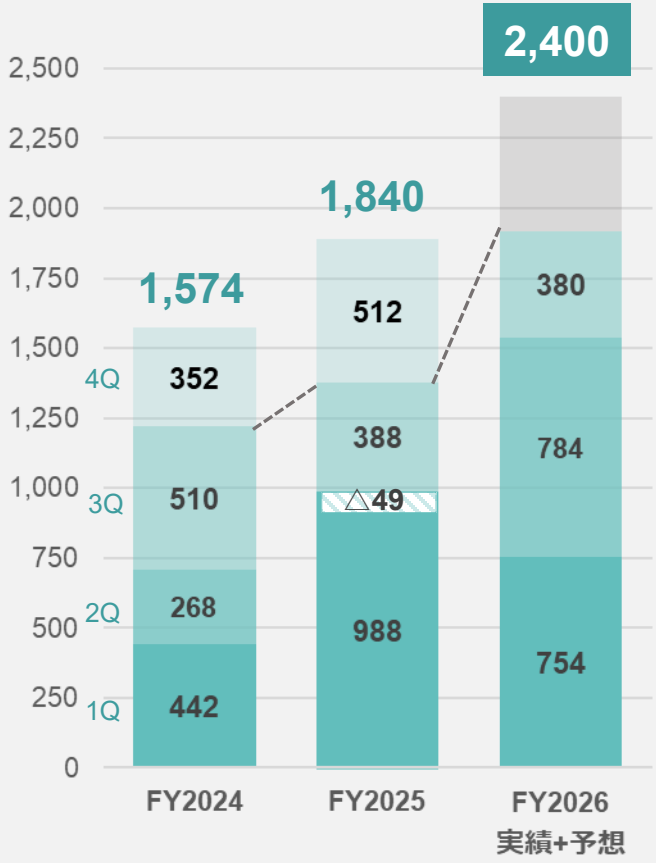
- FY2026業績見通しに変更なし

## 売上高




## 営業利益

（単位：百万円）





# 2026年12月期
# 第3四半期
# セグメント別業績

# 3Q 業績推移

## ファミリーケア事業

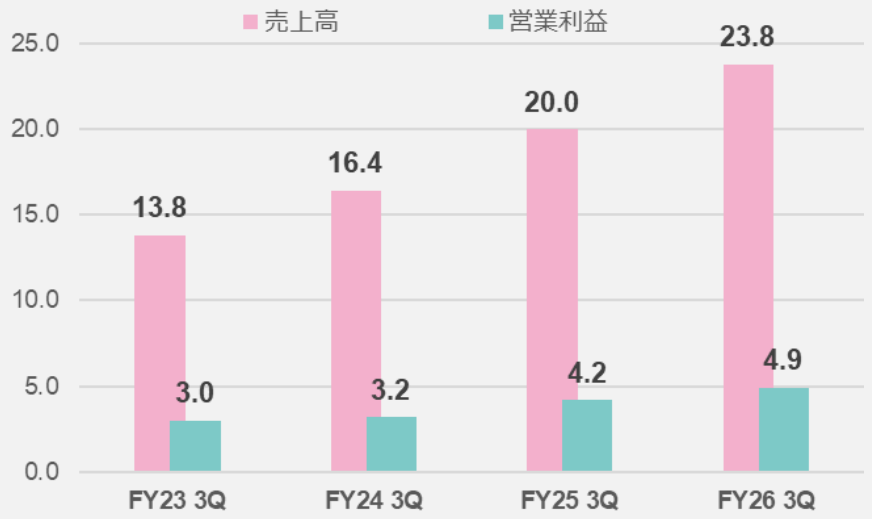
- ベビーシッターの採用強化策が引き続き奏功、ナニーも好調推移
- 営業利益率：前年同期比 –0.4%pt 低下
  ベビーシッター）価格改定効果（前年4月～）は一巡、セールスミックス影響
  シルバーケア） 価格改定効果（前年6月～）は一巡、運営体制・マーケティング等の強化を継続
- 価格改定： ナニーサービスで7月1日より改定実施 顧客離脱は軽微







（単位：億円）



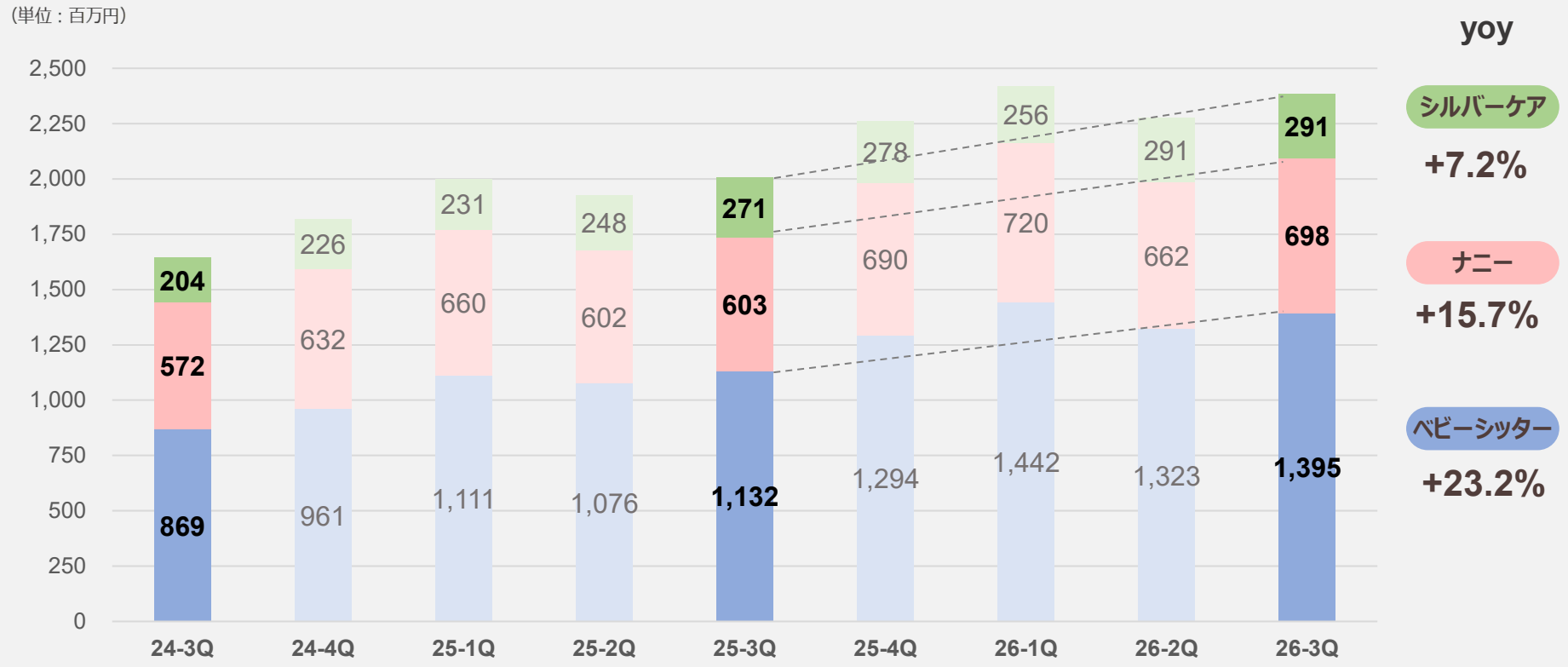

| | FY23 3Q | FY24 3Q | FY25 3Q | FY26 3Q |
|---|---|---|---|---|
| 売上高yoy | +24.9% | +19.0% | +21.9% | **+18.8%** |
| 営業利益yoy | +23.2% | +7.3% | +30.4% | **+16.6%** |
| 営業利益率 | 22.0% | 19.8% | 21.2% | **20.8%** |

# 内訳別売上高推移

ファミリーケア事業

ベビーシッターのけん引に加え、ナニーおよびシルバーケアも成長軌道

- ベビーシッター　：オンラインマッチング型で規模No.1　前年同期比 20%以上の成長継続
- ナニー　：ナニープレミアムは質でNo.1　好調継続　二桁成長
- シルバーケア　：営業強化・新規会員増が奏功　順調に推移




※価格改定実績：　ベビーシッター（2025年4月1日～）、シルバーケア（2025年6月1日～）、ナニー（2026年7月1日～）

※チャイルドケアサービス（ナニーサービス・ベビーシッターサービス）内訳の動向については、APPENDIX P.21を参照。FY25 1Qより、従来「ファミリーケア事業」に含めていた一部のコンサルティング事業について、「プロフェッショナル事業」へ報告セグメントの変更を行いました。これに伴い、前々年（FY24 1Q-4Q）の数値も変更後のセグメント区分に組み替えております。

# 3Q 業績推移

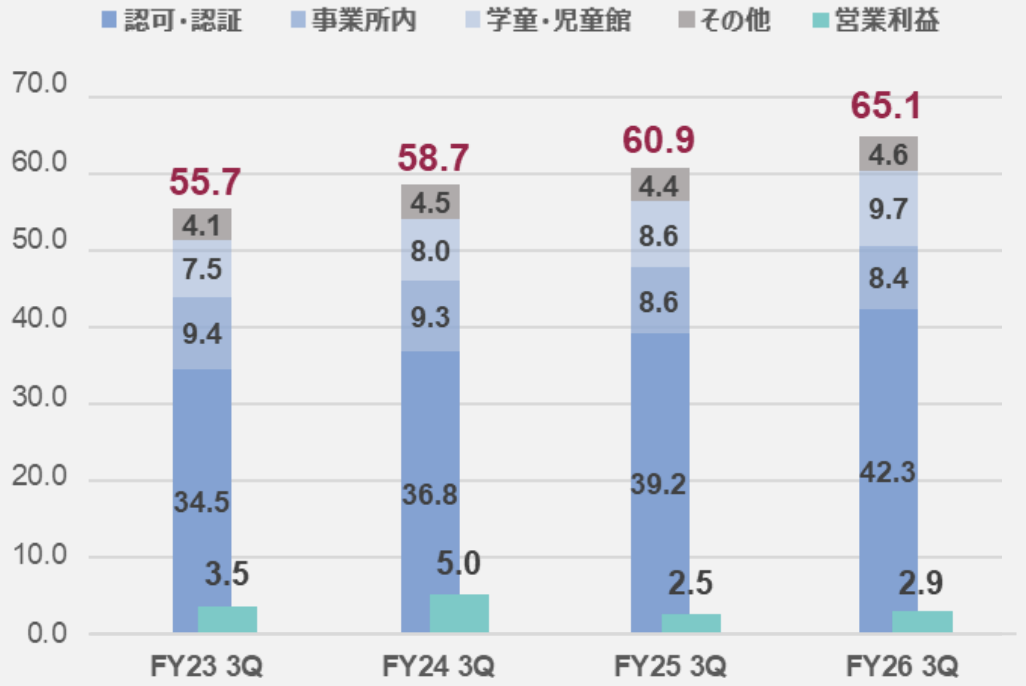
エデュケア事業

**順調に推移**
**人的資本と知的資本の両面から、施設運営の基盤がより強固に**





（単位：億円）




| | FY23 3Q | FY24 3Q | FY25 3Q | FY26 3Q |
|---|---|---|---|---|
| 売上高yoy | +7.5% | +5.3% | +3.8% | **+6.9%** |
| 営業利益yoy | +10.4% | +40.9% | △50.2% | **+17.2%** |
| 営業利益率 | 6.4% | 8.6% | 4.1% | **4.5%** |

# 営業利益前年比較

エデュケア事業

**調整要因*除く実態収益： 既存施設がプラス貢献、新規施設も順調**
**+）学童： 引き続き好調推移 自治体等による委託料改定の影響が継続（4Q以降で処遇改善に反映）**
**+）採用費減： 全業態で採用強化していた前年比較で減少 来春に向けて対象を絞り強化継続**

**新規開園数**

| | 2024年 | 2025年 | 2026年（予定） |
|---|---|---|---|
| 直営型 | **5** | **3** | **4** ** |
| 委託型等 | 6 | 3 | 12 |
| （うち学童・児童館） | ( 5 ) | ( 3 ) | ( 12 ) |
| 合計 | 11 | 6 | 16 |

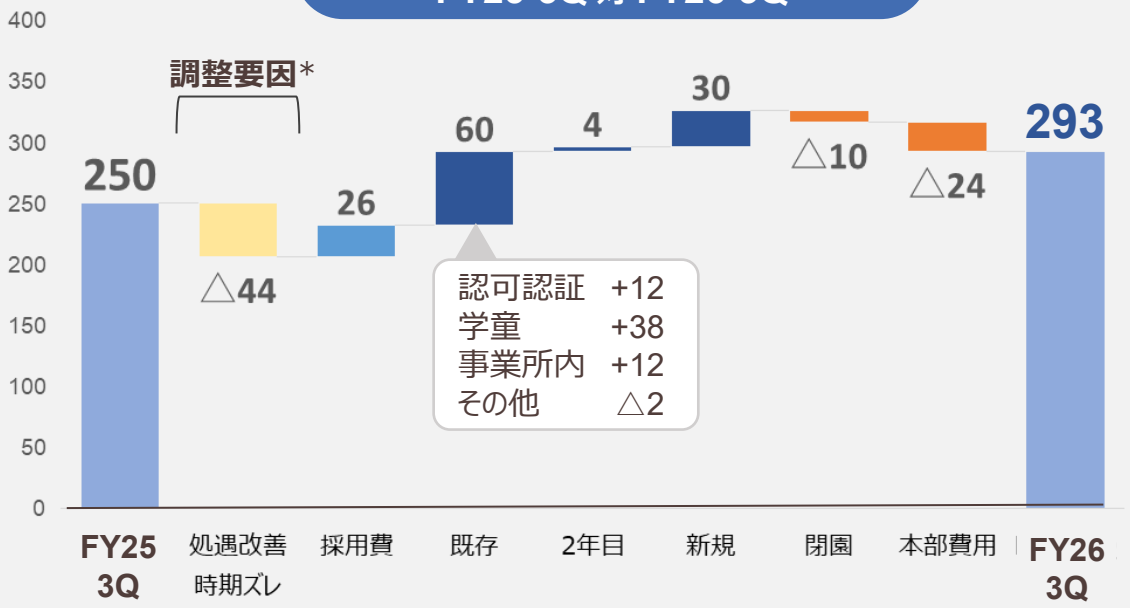
**閉園数**

| | 2024年 | 2025年 | 2026年（予定） |
|---|---|---|---|
| 直営型 | **4** | **1** | **1** *** |
| 委託型等 | 5 | 18 | 11 |
| （うち学童・児童館） | ( 1 ) | ( 9 ) | ( 5 ) |
| 合計 | 9 | 19 | 12 |

直営型には、主に認可・認証保育所が含まれます。
受注済である認可保育所の今後の開設ペースは、年間2～3施設。来期以降の新規案件獲得は、設備投資を伴わない委託型施設（学童児童館等）に軸足をシフト。

**四半期営業利益 前年同期比較**
**FY25-3Q 対 FY26-3Q**

（単位：百万円）




注）**新規**： 設備投資を伴う直営型保育所（認可・認証、その他認可外保育施設）は、初年度は開設コストが発生し、また、4-5歳児が少ないため収益性は低く、園の利益がマイナスとなるケースがあります。
**2年目**：園児の繰り上がりにより4,5歳児が前年より充足し、また初年度の開設コスト負担が軽減するため、利益が確保されます。
**本部費用**：事業規模拡大に伴う、控除対象外消費税の増加影響を含む。

* 調整要因： FY2025 2Qにおいて一括計上していた3Q相当の処遇改善を、当期においては、平準化して3Q計上したことによる前年比較影響。

** 認証の運営再開1 および 児童発達支援施設1 を含む　　*** 小規模認可1 を含む

# 3Q 業績推移

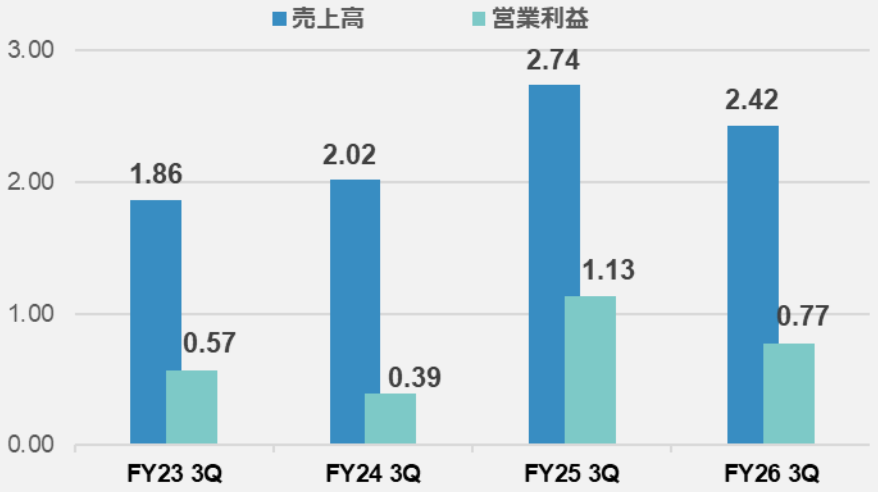
プロフェッショナル事業

- 研修実施（売上計上）の時期ズレ*が影響
- 当期分の受注はいずれも期初想定どおり進捗





（単位：億円）




| | FY23 3Q | FY24 3Q | FY25 3Q | FY26 3Q |
|---|---|---|---|---|
| 売上高yoy | +38.3% | +8.6% | +35.6% | △11.6% |
| 営業利益yoy | +63.2% | △32.0% | +189.8% | △32.2% |
| 営業利益率 | 31.0% | 19.4% | 41.5% | 31.8% |

*自治体等の意向による、リアルタイム型からオンデマンド型への移行などで、研修実施時期が引き続き例年比で前倒しとなる傾向。加えて、当3Qについては、前期比較で一部が4Qに後ろ倒し。

# 飛躍へ ポピンズ第２創業期

## 創業期

## 経営のシフトチェンジ

## 第 2 創業期

チーム経営へ▶**体制のさらなる進化**

**創業**
**ナニー「派遣事業」として開始**
1987

**日本初**
**SDGs-IPO**
2020

**ベビーシッター**
**二大助成金事業*研修認定**
2021

**76年ぶり規制改革**
配置基準 / 常勤保育士定義
2022

**中期経営計画**
**2030公表**
2024

**統合報告書2025**
**公表**
2025

**付加的サービス**
**“全国” 解禁**
2026

1985 男女雇用機会均等法 制定

1991 育児休業法 制定

2015 女性活躍推進法 制定

2023 こども家庭庁 発足

2025 **日本初 女性首相誕生**

働く女性の支援

- **女性活躍推進**
- **少子化対策**
- **社会インフラと既成概念の変革**

* こども家庭庁ベビーシッター割引券（2021年認定）、東京都ベビーシッター利用支援事業（2022年認定）

女性が輝くと世界が輝き、未来を変える



# APPENDIX

# 四半期推移データ

（単位：百万円）

| | 2023年12月期 | | | | | 2024年12月期 | | | | | 2025年12月期 | | | | | 2026年12月期 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 年間 | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 年間 | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 年間 | 1Q | 2Q | 3Q | 3Q累計 |
| 売上高 | 6,903 | 6,958 | 7,231 | 7,798 | 28,893 | 7,860 | 7,863 | 7,791 | 8,174 | 31,690 | 8,605 | 8,606 | 8,416 | 8,781 | 34,409 | 9,130 | 9,478 | 9,123 | 27,732 |
| ファミリーケア事業 | 1,346 | 1,266 | 1,382 | 1,563 | 5,559 | 1,651 | 1,609 | 1,646 | 1,821 | 6,729 | 2,003 | 1,927 | 2,007 | 2,263 | 8,202 | 2,418 | 2,277 | 2,384 | 7,081 |
| エデュケア事業 | 5,426 | 5,585 | 5,575 | 5,745 | 22,333 | 6,036 | 6,128 | 5,873 | 5,966 | 24,004 | 6,404 | 6,596 | 6,094 | 6,208 | 25,303 | 6,555 | 7,138 | 6,515 | 20,209 |
| プロフェッショナル事業 | 54 | 22 | 186 | 390 | 654 | 72 | 42 | 202 | 311 | 628 | 116 | 42 | 274 | 283 | 717 | 110 | 66 | 242 | 418 |
| その他事業 | 115 | 122 | 125 | 120 | 484 | 116 | 117 | 123 | 116 | 474 | 106 | 90 | 101 | 94 | 392 | 92 | 40 | 19 | 152 |
| 調整額 | △ 39 | △ 38 | △ 38 | △ 21 | △ 138 | △ 16 | △ 35 | △ 53 | △ 40 | △ 146 | △ 25 | △ 51 | △ 61 | △ 68 | △ 206 | △ 46 | △ 43 | △ 39 | △ 128 |
| 売上総利益 | 1,385 | 1,191 | 1,483 | 1,875 | 5,935 | 1,733 | 1,470 | 1,730 | 1,648 | 6,583 | 2,352 | 1,347 | 1,792 | 1,995 | 7,488 | 2,201 | 2,366 | 1,995 | 6,563 |
| 率（%） | (20.1) | (17.1) | (20.5) | (24.0) | (20.5) | (22.1) | (18.7) | (22.2) | (20.2) | (20.8) | (27.3) | (15.7) | (21.3) | (22.7) | (21.8) | (24.1) | (25.0) | (21.9) | (23.7) |
| 営業利益 | 138 | 10 | 307 | 705 | 1,162 | 442 | 268 | 510 | 352 | 1,574 | 988 | △ 49 | 388 | 512 | 1,840 | 754 | 784 | 380 | 1,919 |
| 率（%） | (2.0) | (0.1) | (4.3) | (9.1) | (4.0) | (5.6) | (3.4) | (6.5) | (4.3) | (5.0) | (11.5) | (△0.6) | (4.6) | (5.8) | (5.3) | (8.3) | (8.3) | (4.2) | (6.9) |
| ファミリーケア事業 | 317 | 241 | 304 | 350 | 1,214 | 370 | 315 | 326 | 347 | 1,360 | 429 | 432 | 425 | 456 | 1,744 | 559 | 469 | 496 | 1,525 |
| エデュケア事業 | 271 | 211 | 357 | 523 | 1,363 | 481 | 357 | 503 | 225 | 1,567 | 938 | △ 24 | 250 | 330 | 1,495 | 578 | 805 | 293 | 1,677 |
| プロフェッショナル事業 | △ 38 | △ 48 | 57 | 218 | 189 | △ 39 | △ 37 | 39 | 149 | 112 | △ 1 | △ 46 | 113 | 129 | 195 | 6 | △ 38 | 77 | 45 |
| その他事業 | △ 9 | △ 1 | △ 1 | △ 7 | △ 20 | △ 6 | △ 1 | 6 | 2 | 2 | △ 2 | 3 | 4 | 1 | 6 | 0 | △ 2 | △ 14 | △ 17 |
| 調整額 | △ 403 | △ 394 | △ 409 | △ 378 | △ 1,584 | △ 364 | △ 365 | △ 365 | △ 372 | △ 1,468 | △ 376 | △ 414 | △ 405 | △ 405 | △ 1,602 | △ 389 | △ 450 | △ 471 | △ 1,311 |
| 経常利益 | 138 | 19 | 303 | 839 | 1,301 | 436 | 307 | 497 | 353 | 1,594 | 976 | △ 57 | 388 | 505 | 1,812 | 751 | 786 | 372 | 1,911 |
| 率（%） | (2.0) | (0.3) | (4.2) | (10.8) | (4.5) | (5.6) | (3.9) | (6.4) | (4.3) | (5.0) | (11.3) | (△0.7) | (4.6) | (5.8) | (5.3) | (8.2) | (8.3) | (4.1) | (6.9) |
| 純利益 | 95 | 0 | 185 | 397 | 677 | 268 | 198 | 83 | 226 | 776 | 632 | △ 26 | 247 | 288 | 1,142 | 487 | 582 | 234 | 1,304 |
| 率（%） | (1.4) | (△0.0) | (2.6) | (5.1) | (2.3) | (3.4) | (2.5) | (1.1) | (2.8) | (2.5) | (7.4) | (△0.3) | (2.9) | (3.3) | (3.3) | (5.3) | (6.1) | (2.6) | (4.7) |
| ファミリーケア事業売上高 | 1,346 | 1,266 | 1,382 | 1,563 | 5,559 | 1,651 | 1,609 | 1,646 | 1,821 | 6,729 | 2,003 | 1,927 | 2,007 | 2,263 | 8,202 | 2,418 | 2,277 | 2,384 | 7,081 |
| ナニー事業 | 598 | 541 | 595 | 649 | 2,384 | 643 | 592 | 572 | 632 | 2,441 | 660 | 602 | 603 | 690 | 2,556 | 720 | 662 | 698 | 2,081 |
| （内プレミアム） | 196 | 213 | 232 | 254 | 896 | 247 | 247 | 242 | 246 | 984 | 246 | 237 | 259 | 275 | 1,019 | 268 | 290 | 317 | 876 |
| （内法人契約） | 85 | 95 | 92 | 93 | 366 | 86 | 99 | 87 | 89 | 362 | 81 | 81 | 74 | 76 | 315 | 81 | 85 | 82 | 249 |
| （内自治体契約） | 205 | 113 | 137 | 185 | 641 | 217 | 143 | 133 | 193 | 688 | 235 | 173 | 153 | 229 | 791 | 268 | 187 | 200 | 655 |
| シッター事業 | 558 | 542 | 588 | 683 | 2,372 | 793 | 799 | 869 | 961 | 3,424 | 1,111 | 1,076 | 1,132 | 1,294 | 4,615 | 1,442 | 1,323 | 1,395 | 4,161 |
| チャイルドケア合計 | 1,156 | 1,084 | 1,184 | 1,332 | 4,757 | 1,437 | 1,392 | 1,442 | 1,594 | 5,866 | 1,772 | 1,679 | 1,735 | 1,985 | 7,172 | 2,162 | 1,985 | 2,093 | 6,242 |
| （内主力サービス）※ | 839 | 851 | 913 | 1,031 | 3,636 | 1,126 | 1,146 | 1,200 | 1,297 | 4,771 | 1,440 | 1,396 | 1,466 | 1,647 | 5,950 | 1,793 | 1,698 | 1,795 | 5,287 |
| シルバーケア | 190 | 182 | 198 | 230 | 802 | 214 | 217 | 204 | 226 | 863 | 231 | 248 | 271 | 278 | 1,030 | 256 | 291 | 291 | 838 |

※ 主力サービス：ベビーシッター、ナニープレミアム、法人契約

# 3月6日 Financial Times “Special Report: Women in Business”

**On a mission to help Japan’s ‘sleeping giant’ （日本の『眠れる巨人』、才能ある女性たちの輝きを支える使命）をテーマにインタビューを受けました。**



Friday 6 March 2026 ★ FINANCIAL TIMES 3

Women in Business

## On a mission to help Japan’s ‘sleeping giant’

**Interview**
**Maiko Todoroki**
The head of Poppins, the country’s biggest nanny provider, on help for working mothers.
By *Harry Dempsey*

Maiko Todoroki, head of Japan’s biggest nanny provider, first truly felt the value of the kind of services offered by her mother’s company when she suffered from postnatal depression.

The cavalry arrived, in the shape of her mother Noriko Nakamura and a nanny who both travelled from Japan to her home in the UK, and a local maternity nurse. Nakamura was founder and chief executive of Poppins, a nanny agency that she set up in 1985 and which has become one of the biggest nursery operators in Japan.

“I managed to get out of feeling very sad and crying. I realised how important this support is and knew that this wasn’t available in Japan,” says Todoroki, speaking in her pristine white office in Tokyo, sipping tea from a Harrods mug.

The 50-year-old chief executive of Poppins is urging the nation’s first female prime minister Sanae Takaichi to deliver policies to help mothers and harness the power of educated women in the world’s most aged population.

Policies under debate such as tax deductions for babysitting and housekeeping would support women caring for children and elderly parents to overcome cultural resistance around the outsourcing of care duties, Todoroki argues. “What is stopping people from using babysitters is not just the money. It’s the unconscious bias of ‘no, no, no, I am supposed to do that, as a mother’.”

Takaichi’s appointment, followed by her recent resounding election victory, has raised expectations of a boost for senior female executives by delivering more measures that relieve them of caring responsibilities.

Grown up: Maiko Todoroki has expanded the business founded by her mother Noriko Nakamura, who was known as ‘Formula 1’ by employees

‘We need to make sure foreigners want to come here’

Such policies are vital if leaders such as Todoroki are to become less rare and for Japan to address its status as the worst G7 country for gender equality. Only 8.6 per cent of chief executives across corporate Japan are women, according to research group Teikoku Databank. The situation is worse among companies listed on the prime section of the Tokyo Stock Exchange where 13 out of 1,643 corporations had female bosses in 2024, according the latest figures.

Todoroki’s mother founded Poppins after wishing for a Mary Poppins-style helper to enable her to pursue a career.

Her daughter had not planned on taking over. At 12, she went to boarding school in the UK before studying at King’s College London, and pursuing a career in Europe. “[Poppins] was her business and dream that she was very, very good at. I was abroad, thinking I have my separate life,” says Todoroki.

Then the failing health of her grandfather, who sent her newspaper clippings weekly to sustain her link to Japanese culture and language, drew Todoroki back to Asia. The idea that she might take over the business only took root after she presented a case study on Poppins to fellow MBA students at Insead in Singapore in 2005. Why was she not considering the move, they asked.

Todoroki joined the family business in 2012 when it was still private and revenues were a fifth of the ¥34bn ($218mn) achieved in 2025.

She had to deal not only with the challenge of patriarchal Japan’s rigid gender norms and long hours but also living in the shadow of her “bossy” mother, she says, who was nicknamed “Formula 1” by employees, for wanting everything done immediately. After a “few dark years being the daughter”, she became chief executive in 2018 with her mother as chair for five years.

Under Todoroki, Poppins has raised operating profit by 80 per cent, more than trebled customers to 43,000 and the employee headcount is up by half to 6,000. She also made the bold decision during the Covid-19 pandemic to boost in-home care services, and has used her position to advocate for change.

As Poppins grew, she says, it needed her softer leadership style as a more patient listener and mediator to manage staff retention challenges.

Under the late prime minister Shinzo Abe, Japan tried through its “womenomics” policies to tackle the rapidly shrinking labour force by boosting women’s participation.

While female workforce participation in Japan has risen to 76 per cent from 64 per cent in 2012, many women are working part-time in low-paid jobs despite being well-educated.

“The actual chore of looking after children, the house or elderly people — that still falls on women,” says Todoroki. “They are only participating with 10 per cent of their skillset or their time, which is such a shame . . . those women, if they came out, would be like [waking] a sleeping giant.”

Takaichi’s rise to the job of prime minister will not necessarily translate into progress for women. Her comments that she would “work, work, work, work, work”, for instance, sparked concern that she will reinforce Japan’s long-hours culture, a big barrier to women’s workforce participation.

The rise of anti-immigration sentiment in Japan is also a big challenge for the childcare industry, increasingly dependent on workers from the Philippines, Thailand and elsewhere. Takaichi’s Liberal Democratic Party has been criticised for letting foreigners enter via a patchwork of visas without a comprehensive immigration policy.

Todoroki explains that Poppins recently spent three years training migrant workers to speak Japanese and to provide care services to its standards — by which time their visas had expired.

“I’ve been training people for the Philippines, rather than for clients,” she comments. Japan has extended the time of stay allowed for nursing-care workers but visas have yet to be deregulated in the same way for childcare, she adds.

“We need to make sure [foreigners] want to come here,” says Todoroki, who sits on the regulatory reform committee of one of Japan’s two biggest business lobbies, the Association of Corporate Executives.

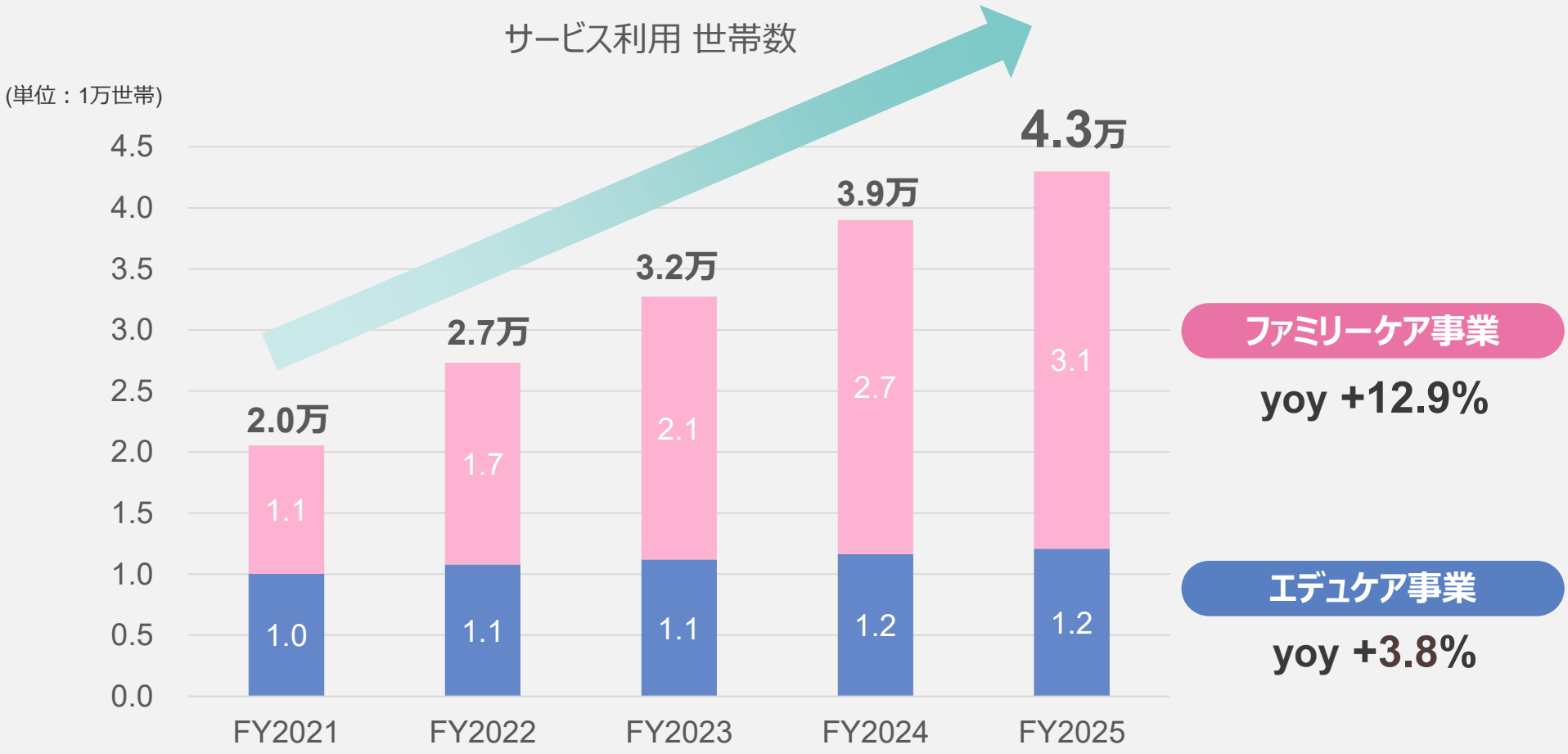
Todoroki looks after her mother, who is suffering from ill health. Carers take on practical tasks so she can provide emotional care.

“I realised I can’t be the main caregiver. This is probably a myth in Japan, again, that the family needs to look after your parents,” she says. “I’m the only person who can hold her hand, talk about history and what we did together . . . all that sort of thing is more precious than helping her walk properly.”

WEB版：https://www.ft.com/content/b81f0fb5-7b25-4285-ab6f-7387c9686f7b?syn-25a6b1a6=1

# 当社サービス利用 家庭数

## 2025年度は 4.3万世帯にサービスを提供




※保育所、学童、ナニーサービス、ベビーシッターサービス、シルバーケアサービス、ペットケアサービスを年間1回以上利用した家庭数の総計（サービス間の重複あり）

# ポピンズ「チャイルドセーフガーディング方針・行動規範」を策定
# セーブ・ザ・チルドレン監修

## お子様の権利に反する行為や危険を防止することを目的に策定

**①組織的な安全管理**　**②ポピンズにかかわるすべての人に周知・徹底**





### 公益社団法人セーブ・ザ・チルドレンのコメント

・子どもの権利の尊重につながる観点から、**国際基準に基づく監修**

・現場での運用を通じて、**実効性を高めながら**、着実に進められていくことを期待

# 政策動向：2026年「ベビーシッター元年」到来

**国**
**（こども家庭庁）**

**ベビーシッター税額控除の検討が今年夏に加速**

**東京都**

**東京都ベビーシッター利用支援事業**

- **一時預かり事業*が23区すべてで採択**
- **病児保育に係る検証事業がスタート**



*** 導入済み区でも、**
**ひとり親・多胎児・障がい児を対象とする拡充トレンドが定着**
年間利用上限：　倍増（144→288時間）
対象年齢：　未就学児→小3まで　など（「小1の壁」対策）

# 政策提言：黄川田仁志大臣・佐藤啓官房副長官へ　1月15日

## 「キャリアを諦めなくても良い社会づくり」の実現

### 提言*のポイント

- ベビーシッター、家事支援サービスの税額控除
- 事業所内保育所を病児保育対応型へ転換促進
- 「小1の壁」対策：学童職員の処遇改善
- 「未来の保育拠点」構想：多様な専門家が連携





＊ 当社の企業主導型保育施設（ポピンズナーサリースクール大手町）への保育視察にお迎えしての提言

# FY2026 施策・方針

## ファミリーケア事業

| | 外部環境 | ポピンズの施策・方針 |
|---|---|---|
| **ナニーサービス**<br>質でNo.1 | 国・都政が後押しとなり市場拡大<br><br>東京都ベビーシッター利用支援事業(一時預かり)の拡大<br>・導入自治体がさらに増加　23区・10市・2村へ<br>・利用理由問わず<br>・最大36万円(2,500円/h×144h/年)まで補助 | プレミアムサービスとしての位置づけ強化とナニー待遇改善、体制構築<br><br>高い品質と多様なニーズへの対応力<br>顧客単価向上と継続期間長期化 |
| **ベビーシッターサービス**<br>規模でNo.1 | こども家庭庁ベビーシッター割引券 増額<br>・2,200円/枚→ 2,300円/枚へ（1日2枚まで可）<br><br>人財の不足と獲得競争の激化<br><br>2026年「ベビーシッター元年」到来 | マーケットリーダーとして事業拡大基調<br>第3の採用拠点開設による促進<br><br>規模拡大に伴うリスク管理の強化<br>需要を踏まえた顧客単価の向上 |
| **シルバーケアサービス** | 医療から介護へ、施設から在宅へ<br><br>団塊の世代が75歳以上へ<br><br>国方針：保険外サービスの普及後押し<br><br>ビジネスケアラー・ダブルケアラーの増加 | 営業管理の高度化による<br>新規会員獲得の強化を継続<br><br>品質管理を通じた顧客単価向上<br>働き手確保：待遇改善・採用DX |

# チャイルドケアの成長を支える事業シナジー　登録者の9割以上が認定




## 自社研修が 2 大助成金の認定対象に

民間で唯一

- 内閣府（現：こども家庭庁）ベビーシッター認定 (2021年8月)
- 「東京都ベビーシッター利用支援事業」指定研修として認定 (2022年9月)

**認定ベビーシッターの安定供給**

**研修外販の加速**

# FY2026 施策・方針

エデュケア事業

| | 外部環境 | ポピンズの施策・方針 |
|---|---|---|
| 認可・認証・事業所内 | 少子化進行、待機児童解消<br>４月一斉入園の慣行変化<br><br>人財需給のひっ迫<br>働きやすさ重視の売り手市場 | 通年での園児募集マーケティングの強化<br>児童発達支援への対応力強化<br><br>助成金拡大も追い風とした新人事制度の運用<br>新制度に基づいた採用促進と退職抑制の継続 |
| 学童・児童館 | 待機学童増加のトレンド継続<br>質の向上ニーズの高まり<br>（幼保小接続期の重要性UP）<br>学童職員への処遇改善の兆し<br>（委託単価UP等） | 地域ごとの収益性に基づいた選択と集中<br>既存施設のポートフォリオ管理の推進<br><br>継続的な処遇改善・新人事制度の導入<br>政策の実現（働き手支援、付加的保育） |
| 高利益率のポピンズプラス拡大 | 付加的サービス提供に対する<br>ニーズの高まり、理解の向上<br><br>類似サービスとの競合 | 認可保育所　付加的サービスの展開可能<br>自治体徐々に拡大<br><br>学　童　先進自治体における付加的<br>サービスの拡充 |

# 学童での差別化：「選ばれ続ける施設」

## 自治体採点で、2位以下を大きく引き離し最高得点

～今後も増え続ける学童ニーズに、質の高いエデュケアで応える～

## 大阪府豊中市にて、新たに2施設の受注を獲得（2026年10月より運営開始）

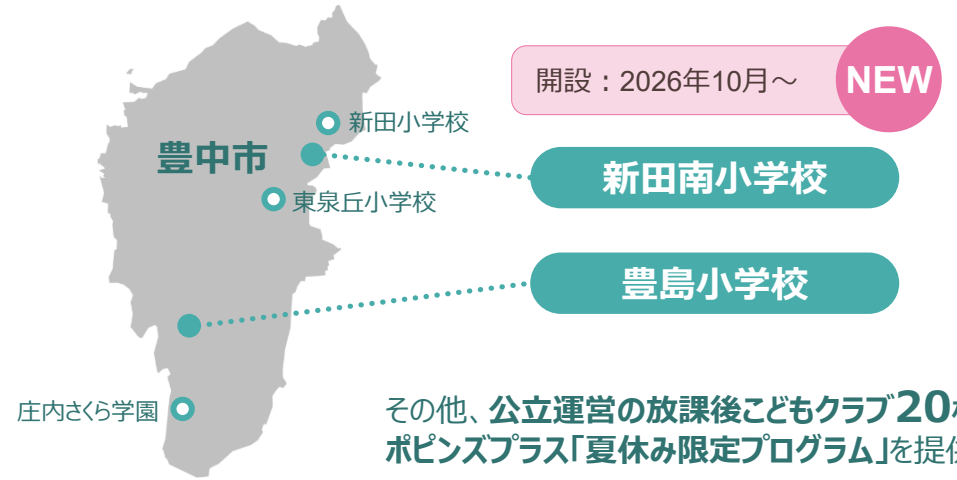
**入札結果**

- 豊島小学校
  https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jigyosya/proposal/kekka/reiwa8/houkagopuropo_kekka.files/senteikekka-teshima.pdf
- 新田南小学校
  https://www.city.toyonaka.osaka.jp/jigyosya/proposal/kekka/reiwa8/houkagopuropo_kekka.files/senteikekka-shindenminami.pdf

## 大阪府豊中市での エリア展開をさらに強化

公立小学校放課後こどもクラブ

計 5 校で展開




その他、**公立運営の放課後こどもクラブ20校へ ポピンズプラス「夏休み限定プログラム」**を提供

# ポピンズ初　児童発達支援施設を豊中市に開設　2026年8月

## ポピンズブルーム豊中

## すべてのお子様の権利と才能に光を当てる場に

～周辺の保育・学童施設との密接なネットワークで、包括的な地域支援を提供～

### POINT 1
**「好き」を「才能」に変える個別支援プログラム**



### POINT 2
**6領域*の専門スタッフが揃う多角的な支援体制**



### POINT 3
**周辺の保育・学童施設との密接なネットワーク**




* 心理、理学療法（PT）、作業療法（OT）、言語聴覚（ST）、保育、福祉の6領域

**地域支援ハブ機能**　単独施設にとどまらない「通所型」×「訪問型」のハイブリッド・サポート

## ロゴに込めた想い

Poppins

BLOOM
Child Rights & Talents Academy
ポピンズブルーム豊中

**個性の開花（BLOOM）**
多様性と個性を認め合い、大輪の花を咲かせる

**無限（∞）の可能性**
「BLOOM」の2つの「O」が重なる“インフィニティ”と「エデュケア」の実践

**温かい絆（PARTNERSHIP）**
ご家族とポピンズが手を取り合うパートナーシップ

# 2026年 開設・閉園



## 認可保育所

89 施設*

開設 2施設
閉園 1施設
(小規模認可)

## 認証保育所

30 施設

再開 1施設
(耐震工事による一時休園終了)

## 事業所内保育所

65 施設

閉園 4施設

## 学童・児童館

101 施設

開設 12施設
閉園 5施設

## その他

44 施設

開設 1施設
(児童発達支援)
閉園 2施設

* 表中の認可保育所には、小規模認可・認定こども園を含みます。

## 形態別施設数推移

| | 2022年12月末 | 2023年12月末 | 2024年12月末 | 2025年12月末 | 2026年11月12日時点 |
|---|---|---|---|---|---|
| 認可保育所 | 67 | 71 | 76 | 79 | **81** |
| 小規模認可保育所 | 7 | 7 | 7 | 7 | **6** |
| 認定こども園 | 1 | 2 | 2 | 2 | **2** |
| 認証保育所 | 35 | 34 | 30 | 29 | **30** |
| 事業所内保育所 | 84 | 79 | 75 | 69 | **65** |
| （うち企業主導型） | 43 | 40 | 39 | 37 | **36** |
| 学童・児童館 | 91 | 96 | 100 | 94 | **101** |
| ALS/PALIS等 | 4 | 4 | 4 | 4 | **4** |
| 交流館 | 4 | 5 | 5 | 4 | **4** |
| その他 | 38 | 38 | 39 | 37 | **36** |
| 合計 | 331 | 336 | 338 | 325 | **329** |

# 2026年 1-11月　新規開設 16施設

エデュケア事業

## 認可保育所（2）



ポピンズナーサリースクールうみ 高輪ゲートウェイ駅前



ポピンズナーサリースクール上本町

## 学童・児童館（12）

- 目黒区緑が丘児童館
- 目黒区緑が丘児童館学童保育クラブ
- 目黒区緑ヶ丘小ランランひろば
- 中央区プレディプラス明石小
- 中央区プレディプラス明正小
- 中央区プレディプラス佃島小
- 港区あっぴぃ台場分室
- ポピンズアフタースクール伊丹
- NEW 大田区キッズな蒲田（子育てひろば）
- NEW 大田区キッズな蒲田（一時預かり）
- NEW 豊中市豊島小放課後こどもクラブ
- NEW 豊中市新田南小放課後こどもクラブ

## 児童発達支援施設（1）

- ポピンズブルーム豊中

## 認証保育所の再開（1）

- ポピンズナーサリースクール府中

# 2年連続開園：TAKANAWA GATEWAY

## 「TAKANAWA GATEWAY CITY」内に認可保育園が2年連続開園

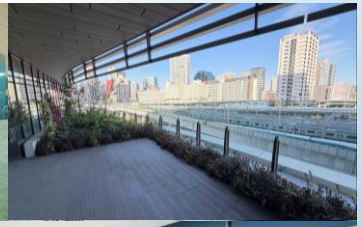
江戸の玄関口として交流の結節点だった、高輪の歴史を引き継ぎ、未来へつなげる園に。

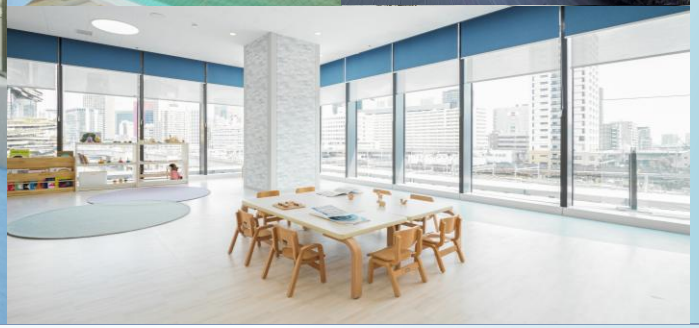
**2026年4月** ポピンズナーサリースクールうみ 高輪ゲートウェイ駅前

**海** をイメージした穏やかな空間







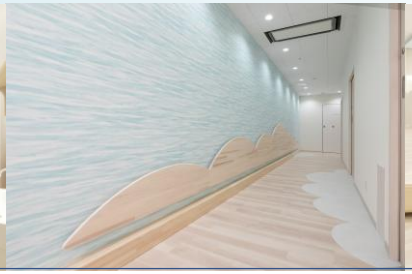


- 60名定員*
- 約600平方メートル
- テーマは「場所の記憶」
- 新幹線や山手線などが一望
- お台場まで見渡せる解放感

**2025年4月** ポピンズナーサリースクールそら 高輪ゲートウェイ駅前

**空** をイメージした開放的な空間







- 60名定員*
- 約500平方メートル
- テーマは「未来を象徴」
- 広々としたピアッツァ、制作や絵画ができるアトリエスペース等

*いずれの施設も初年度は利用定員27名

# Topics：PALIS「ケンブリッジ幼児教育認定校」へ

## ポピンズアクティブラーニング インターナショナルスクール（PALIS）が「ケンブリッジ幼児教育認定校」に

**2025年7月中旬～**

3歳以上のお子様を対象にしたカリキュラム「Cambridge Early Years」を順次提供。
人格的・社会的・情緒的発達を目的にした6つのカリキュラムから構成。

**PALISとケンブリッジ国際教育課程の共通点**

**「遊びをベースにしたお子様中心の主体的な学び」という教育哲学**

専門の研修を受けたネイティブスピーカーおよび外国人講師陣・保育士とともに、
世界に羽ばたくお子様たちの学びをさらにサポート。



CAMBRIDGE
International Education

Cambridge Early Years Centre

Poppins
ACTIVE LEARNING
INTERNATIONAL SCHOOL

# FY2026 施策・方針

プロフェッショナル事業

| | 外部環境 | ポピンズの施策・方針 |
|---|---|---|
| 国・自治体 | **保育の質にフォーカスした研修ニーズの高まり**<br><br>**研修ニーズの多様化**<br>・ハイブリッド化・オンライン化の促進、不適切保育の防止等のニーズに迅速対応 | **自治体研修の受注競争力強化**<br><br>**保育現場の課題解決に寄り添う研修**<br><br>**学童支援員研修の拡大** |
| 民間 | **共働き世帯の増加**<br><br>**ビジネスケアラー・ダブルケアラー増加**<br>・離職回避への手立てを模索<br><br>**育児・介護休業法の改正**<br>・企業人事部門対応の一部義務化 | **育児・介護コンサルティング*の推進強化**<br><br>**その他企業ニーズを踏まえた事業拡大** |

*育児・介護コンサルティングとは、顧客企業の社員に対して、経験豊富なコンサルタントによる、ポピンズのノウハウを活かした、子育てや介護に関する相談対応・お困りごとの解決・最新情報の提供、カウンセリング等を行うサービス。

# 2025年4月1日：育児・介護休業法 改正ポイント

## 育児関連

■「子の看護等休暇」の見直し ※名称も変更

対象年齢拡大：「未就学児」から「小3修了時まで」に

取得理由に「学級閉鎖」「入園式」等を追加

■ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

「3歳未満」から「小学校就学前」に

■ 育児休業取得状況の公表義務の対象拡大

常時雇用者「1,000人超」から「300人超」の企業に

■ テレワークの制度活用促進

短時間勤務制度の代替としてテレワークを認める

3歳未満の子の育児に対して企業に導入努力義務

## 介護関連

■ 両立支援措置の具体的義務化

仕事との両立支援のため、企業に対して

以下いずれかの措置を義務付け：

①研修の実施

②相談窓口の設置

③制度利用事例の提供

④制度促進方針の周知

■ 個別周知・意向確認の義務化

労働者が介護に直面した場合、制度の周知

と利用意向の確認を企業に義務付け

## 育児・介護共通

■ 雇用期間にかかわらない休暇取得の容認

「子の看護等休暇」「介護休暇」について、雇用期間6か月未満の労働者も取得可能に

■ 両立支援環境の整備の推進（努力義務）

テレワーク活用、柔軟勤務、相談体制整備、制度活用の事例紹介などを、企業に求める

出典：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

# Topics：事業ポートフォリオの再編（連結子会社の譲渡）

その他事業

| | |
|---|---|
| **再 編 の 内 容** | 保育領域の人材派遣事業を運営する当社100%子会社（株式会社ウィッシュ）の全株式を譲渡 |
| **株式譲渡の理由** | 当社グループの経営資源の最適化および事業ポートフォリオの再構築 |
| **譲渡した相手会社** | 株式会社ブレイブ　（マイナビグループ） |
| **株 式 譲 渡 日** | 2026年5月1日完了 |
| **業 績 へ の 影 響** | 当期2Qの連結決算において特別利益（子会社株式売却益）36百万円を計上。 |

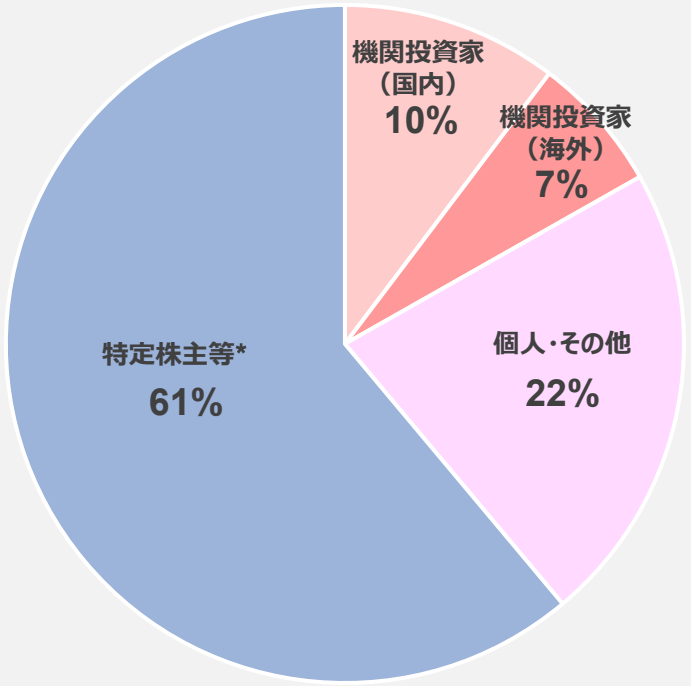
参考）当上半期に計上されている譲渡対象事業に係る実績（2026年1～4月）の概算額：　売上高 105百万円、営業利益 9百万円

# 株主構成　2025年12月31日時点

## 株式の状況

| | |
|---|---|
| 発行済み株式総数 | 10,177,300株 |
| 株主数 | 3,757名 |

## 株主所有者別状況*




## 大株主の状況**

| 株主名 | 所有株式数（千株） |
|---|---|
| 株式会社スピネカ | 3,960 |
| 轟　麻衣子 | 1,320 |
| 光通信ＫＫ投資事業有限責任組合 | 490 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 404 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 336 |
| 清板　大亮 | 255 |
| みずほ信託銀行株式会社<br>有価証券管理信託(07300 64号) | 225 |
| みずほ信託銀行株式会社<br>有価証券管理信託(07300 65号) | 225 |
| 中村　紀子 | 220 |
| CACEIS BANK, LUXEM BOURG BRANCH /<br>UCI TS - FULL TAX | 125 |

* 当社保有の自己株式を除く比率。
特定株主等：当社役員、創業家・資産管理会社、10%以上の大株主、政策投資目的の法人・金融機関

** 当社保有の自己株式を除いております。
株式会社スピネカは、当社社長 轟およびその親族の資産管理会社です。

# 注意事項

本資料は、業績および今後の経営戦略に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではございません。

本資料に記載されている業績予想等の将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき判断した見通しであり、不確実な要素を含んでおります。実際の売上高および利益は、様々な要因により記載している予想数値とは大きく異なる場合がありますことをご了承ください。

当社は、業績予想の正確性・完全性に関する責任を負うものではありません。
ご利用に際しては、ご自身の判断にてお願いいたします。

# 株式会社ポピンズ

**（IR連絡先）**
TEL： **03-6625-2753**
e-mail： **ir@poppins.co.jp**

〒150-0012 東京都渋谷区広尾5丁目6番6号
https://www.poppins.co.jp/hldgs/ir/


Poppins