(3)　年間職業能力開発計画に基づき、情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価を実施する事業主であること。

(4)　次のいずれかを満たす事業主であること。

(i)　情報通信業を主たる事業とする事業主であること。

(ii)　(i)に定めるもののほか、人材開発統括官の定めるその雇用する被保険者に当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を発揮することができると見込まれる事業主であること。

ヘ　第百二十五条第二項第一号イ(vii)に該当する事業主であつて、次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

(i)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティング（以下この(i)及び(2)(i)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な三十日以上の休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。次号ヘ(1)(ii)において同じ。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行つた又は既に行つたもののうち一定の要件を満たす事業主であること。

(ii)　(i)の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(iii)　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき(i)の措置に係る計画（以下この条において「休暇制度導入・適用計画」という。）を作成し、かつ、その雇用する被保険者に周知したものであること。

(iv)　休暇制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。

(v)　休暇制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書を提出する日までの間（(vi)において「基準期間」という。）において、当該休暇制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(vi)　休暇制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

(vii)　当該休暇制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。