

경영혁신규정

제 정 2021. 4.12
개 정 2022.11. 3
개 정 2023.11.21

[전략기획처 미래전략부 042-600-8246]

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국가스기술공사(이하 “공사”라 한다)의 경영혁신활동에 관한 사항을 정함으로써 전략 경영을 성공적으로 실현하고 지속가능 경영기반을 마련하는데 그 목적이 있다.

제2조(적용범위) 경영혁신 활동에 대한 제반 사항은 다른 규정에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. <개정 2022.11.3>

1. 경영혁신 : 조직의 목적을 달성하기 위하여 새로운 생각이나 방법으로 기존업무를 다시 기획 및 실천하고 평가하는 행위로서, 사업구조변화, 신기술 적용, 조직구조 및 일하는 방식 개선, 관리시스템 고도화 등을 통하여 조직의 체질을 근본적으로 개선함으로써 공사의 경쟁력을 강화시키는 의도적 활동을 말한다.
2. 혁신목표 : 공사 지속가능경영 실현 및 경쟁력 강화를 위한 매출확대, 원가절감, 일하는 방식 개선 및 사회적 가치 실현 등 공공기관 혁신목표를 의미한다.
3. 혁신과제 : 혁신목표 달성을 위한 핵심성공요인으로 “검토배경, 현황분석 및 시사점 도출, 과제발굴, 목표 설정, 개선방안, 장애요인 및 극복방안, 기대성과”로 구성된다.
4. 혁신총괄부서 : 전사 경영혁신을 총괄하는 부서를 말한다.
5. 혁신리더 : 경영혁신의 전사적인 확산과 부서별 혁신활동의 촉진을 위하여 선발된 직원으로서 혁신문화 조성, 혁신과제 발굴, 혁신과제 실행 및 성과창출 지원 등의 역할을 수행한다.
6. 혁신마일리지 : 경영혁신활동 촉진을 위하여 혁신활동 참여 및 성과에 대하여 개인과 소속부서에 부여 되는 마일리지를 말한다.

제4조(전사 경영혁신계획) ① 혁신총괄부서장은 중장기 경영전략의 성공적 달성을 위한 전사 경영혁신계획을 매년 수립하여야 한다. <개정 2022.11.3>

② 전사 경영혁신계획에는 중점 혁신목표, 혁신과제 발굴계획, 혁신문화 확산계획, 혁신리더 운영, 혁신성과관리 계획 등이 포함되어야 한다.

③ 혁신총괄부서장이 전사 경영혁신계획 수립에 필요한 사항을 요청할 경우 관련 부서(장)는 이에 적극 협조해야 한다.

④ 전사 경영혁신계획은 수립 후 대내외 환경변화 등을 반영해서 매 1년마다 보완함을 원칙으로 하되, 예기치 못한 급격한 경영환경, 정부정책 및 경영목표의 변동 등에 따라 필요한 경우에는 혁신총괄부서장이 수정할 수 있다.

<개정 2022.11.3>

제5조(삭 제) <개정 2022.11.3>

제 2 장 혁신리더

제6조(운영목적) 경영혁신활동에 직원들을 참여시킴으로서, 전사적 혁신문화 조성, 현장 중심 혁신성과 창출, 문제

해결 과정을 통한 인재 양성에 운영 목적이 있다.

제7조(구성) 혁신리더는 매년 ‘문제해결 활동, 가치공유 활동, 제도개선 활동’ 역무로 구성하는 것을 원칙으로 하되, 필요시 조정할 수 있다. <개정 2022.11.3>

제8조(선발) 혁신리더는 직전년도 인사평정 우수자 중 부서장 추천을 받아서 혁신총괄본부장이 선발하는 것을 원칙으로 하되, 필요시 공모 등의 방법으로 선발할 수 있다. <개정 2022.11.3>

제9조(활동) 혁신리더는 혁신리더아카데미, 혁신CoP, 혁신회의 등의 경영혁신활동에 참여하여, 혁신문화 조성 및 혁신 성과창출을 위하여 노력하여야 한다.

제10조(경력관리 및 보상) 혁신총괄부서는 혁신리더 활동에 대하여 체계적으로 경력 및 실적을 관리하여 인재육성 및 인사관리에 적극 활용될 수 있도록 지원하고, 혁신마일리지제도를 통하여 혁신활동에 대한 동기부여 및 보상이 이루어지도록 노력하여야 한다.

제 3 장 혁신위원회

제11조(삭 제) <개정 2022.11.3>

제12조(경영혁신위원회) ① 위원회는 위원장, 위원, 간사로 구성하며 위원장은 혁신총괄본부장, 위원은 위원장이 지명하는 부서장 5인 이내로 선정하며, 간사는 혁신담당 부(팀)장으로 하되, 혁신성과 평가 시에는 2인 이내 외부위원을 위촉한다. <개정 2022.11.3>

② 위원회는 위원장이 소집하고, 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2022.11.3>

1. 혁신아이디어 등급 선정(혁신과제 및 중점과제)
2. 혁신활동 성과평가
3. 혁신성과에 대한 보상방안
4. 중점과제 취소
5. 그 밖에 혁신총괄 본부장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장을 포함한 위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2023.11.21>

제12조의1(위원의 제척·회피·기피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의·의결에서 제척된다.

1. 심의안건과 관련 이해당사자인 경우
2. 기타 공정한 심의를 수행할 수 없다고 판단될 경우

② 위원장은 제1항 각 호에 따른 제척의 원인이 있는 때에는 직권 또는 당사자의 신청에 의하여 제척의 결정을 한다.

③ 위원이 제1항 각 호에 따른 제척사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

④ 당사자는 제1항 각 호에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다. <개정 2022.11.3>

제12조의2(위원의 해촉) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정하는 경우
4. 제13조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 아니한 경우
5. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 어렵다는 의사를 밝히는 경우 <개정 2022.11.3>

제13조(삭 제) <개정 2022.11.3>

제14조(외부위원) 제12조의 외부위원은 다음 각 호의 자격을 갖춘 자 중 심의안을 고려하여 선임한다. <개정 2022.11.3>

1. 공인회계사, 공인노무사로 2년 이상 재직 한 자
2. 공인된 대학에서 경영학, 행정학 또는 경영혁신 관련 학문을 담당하는 전임강사 이상으로 재직 중인 자
3. 공무원으로 5년 이상 종사한 자로서 5급 또는 5급 상당 이상으로 재직 경력이 있는 자
4. 「공공기관의운영에관한법률」에 의한 공공기관에서 5년 이상 종사한 자로서 차장급 이상으로 재직 중인 자
5. 기타 공공 또는 민간기관에서 경영관리 분야에 7년 이상 종사하며 전문적 지식과 경험을 갖춘 자로서 경영 혁신위원으로 적합하다고 인정되는 자

제 4 장 혁신과제 발굴, 실행, 평가

제15조(혁신과제 발굴) ① 혁신총괄부서장은 전사 혁신목표 달성을 위한 혁신과제를 발굴하여야 한다. <개정 2022.11.3>

② 공모제안, 혁신워크숍, 혁신CoP 등 다양한 혁신활동을 통하여 발굴된 혁신아이디어는 [별표1]에 따라 심사 배제, 단순제안, 혁신과제, 중점과제로 분류한다. <개정 2022.11.3>

1. 심사배제 : 단순 건의, 1년 이내 중복 제안, 기시행 또는 추진 중인 제안, 단순 정보전달 또는 내용 불명확 제안
2. 단순제안 : 사규 개정 등 복잡한 과정 없이 1개월 내에 개선 가능한 제안
3. 혁신과제 : 사규 개정, TFT 운영 등 계획 수립을 통한 신중한 검토와 시간이 필요한 분야에 대한 제안
4. 중점과제 : 공사 중점 추진 예정인 혁신과제로 경영혁신위원회 또는 기관장이 선정

제16조(혁신과제 실행) ① 혁신총괄부서장은 발굴된 혁신과제에 대한 혁신과제 실행부서를 지정한다. <개정 2022.11.3>

② 혁신과제 실행부서는 혁신과제에 대한 실행계획을 [별표2]를 참조하여 수립하고, 실행 및 성과관리하여야 한다. 단, 과제실행에 대한 장애요인에 대하여 관련부서 지원이 필요한 경우에는 혁신총괄부서장에게 별도로 지원요청 할 수 있고, 혁신총괄부서장은 필요시 지원방안을 마련하여 지원할 수 있다. <개정 2022.11.3>

제17조(혁신과제 평가) ① 혁신총괄부서장은 혁신과제에 대한 평가를 연 1회 이상 실시한다.

- ② 혁신과제에 대한 성과평가는 [별표3]에 따라 경영혁신위원회에서 평가하고, 평가점수 및 과제등급을 확정한다.
- ③ 혁신총괄부서장은 혁신성과 우수사례 전사적 확산을 통한 혁신문화 조성을 위하여 경영혁신경진대회를 별도로 개최할 수 있고, 이 경우 혁신성과 창출부서 및 담당자에 대한 충분한 보상이 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다. <개정 2022.11.3>

제18조(자율혁신과제) ① 각 부서장은 자율적으로 혁신아이디어를 발굴하여 자체 실행계획에 따라 실행할 수 있으며(자율혁신과제), 제17조에 의한 혁신과제 평가대상에 포함된다. <개정 2022.11.3>

- ② 성과평가 시, 경영혁신위원회는 자율혁신과제의 등급(단순제안, 혁신과제, 중점과제)을 부여하여야 한다.<개정 2022.11.3>
- ③ 제2항의 혁신과제 평가에서 성과창출 혁신마일리지를 부여받은 경우, 제15조(혁신과제 발굴), 제16조(혁신과제 실행)에 대한 혁신마일리지를 소급하여 부여한다. <개정 2022.11.3>

제 5 장 혁신마일리지

제19조(목적) 직원의 혁신활동 참여에 대한 동기부여 및 성과보상을 통한 전사적인 혁신문화 조성을 목적으로 혁신마일리지제도를 운영한다.

제20조(부여대상) 혁신마일리지는 혁신과제 발굴, 실행, 성과창출으로 구분하여, 직원개인과 소속부서에 각각 부여한다.

제21조(부여기준) 혁신마일리지 부여기준은 [별표4]와 같다.

제22조(개인보상) 혁신마일리지에 의한 개인보상은 [별표4]에 따라 특별승진추천, 인사평정가점, 글로벌혁신연수, 역량향상 교육기회 등의 보상을 실시한다. <개정 2022.11.3>

제23조(부서보상) 혁신마일리지에 의한 부서보상은 부서평가(내부평가지표)에 반영하되 세부사항은 별도로 정한다.

제 6 장 혁신활동 촉진

제24조(혁신문화 조성) 혁신총괄부서장은 혁신문화 조성을 위하여 조직인사제도 개선 및 세부과제를 발굴하여 추진하여야 하고, 관련 부서장은 특별한 사유가 없으면 적극 지원하고 실행하여야 한다. <개정 2022.11.3>

제25조(부서장 의무) ① 부서장은 공사의 지속가능경영을 위한 혁신문화조성을 위하여 솔선수범하고 혁신리더십을 발휘하여야 하며, 전사 및 본부별 혁신활동에 적극 참여하고 협조하여야 한다.

② 부서장은 소속부서의 생산성 향상(기술력 향상, 원가절감 등)을 위하여 자체 혁신노력하여야 한다.

③ 부서장은 부서단위 혁신활동(문제해결 워크숍, 변화관리교육, 혁신CoP 등)을 자체적으로 실시할 수 있고, 필요시 혁신총괄부서에 지원을 요청할 수 있다. <개정 2022.11.3>

제26조(자원배분) 혁신총괄부서장은 전사 경영혁신의 성공적 추진을 위하여 각 부서에 자원배분을 요청할수 있고 각 부서장은 적극 협조하여야 한다.

제27조(공감대 형성) 혁신총괄부서장은 경영혁신계획과 추진현황을 각 부서와 적시에 공유하여 전사적인 혁신 공감대 형성을 위하여 노력하여야 한다. 단, 비밀유지가 필요한 경우에는 예외로 한다. <개정 2022.11.3>

제28조(이해충돌방지) 혁신 전담부서를 비롯한 직무관련자는 사적이해관계자에 해당되는 것을 인지한 경우 신고 및 회피 신청을 하여야 한다. 이 경우 사적이해관계자의 정의, 신고 및 회피신청 절차는 「이해충돌 방지제도 운영지침」에 의한다. <개정 2022.11.3>

부 칙

① 이 규정은 2021년 4월 13일부터 시행한다.

② (경과조치)

1. 이 규정 시행과 동시에 경영혁신마일리지 운영기준은 폐기 한다.
2. 제6장 혁신마일리지 부여는 2021년 1월 1일 이후 로 소급적용한다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 2022년 11월 3일부터 시행한다.

② (경과조치) 제 5장 혁신마일리지 부여는 2022년 1월 1일 이후로 소급적용한다.

부 칙

이 규정은 2023년 11월 21일부터 시행한다.

혁신 아이디어 등급 부여

□ 부여 절차

- 각 부서 및 개인이 제출한 혁신 아이디어를 대상으로 절차 진행

| 구 분 | 예비 심사 | 1차 심사 | 2차 심사 |
|------------|---|--|--|
| 기 능 | ▶ 심사배제 아이디어 선정 | ▶ 예비심사 통과한 아이디어를 대상으로 심사 | ▶ 경영혁신위원회에 상정된 혁신과제를 대상으로 심사 |
| 분 류 기 준 | - 단순 건의, 1년 이내 중복제안, 기 추진사항, 단순정보 전달, 내용 불명확 등 | - 기준점수 이상 : 혁신과제로 확정하고, 2차 심사 상정 - 기준점수 이하 : 단순제안으로 최종 확정 | - 채택 시 : 경영혁신위원회 의결을 거쳐 중점과제 선정 - 불채택 시 : 혁신과제로 최종 확정 |
| 주 체 | 혁신 총괄부서 | 혁신리더 | 경영혁신위원회 (외부이해관계자 포함) |

※ 혁신 총괄부서 판단에 따라 절차 일부 조정(생략) 가능

□ 혁신 아이디어 등급

- (심사배제) 단순 건의사항 등의 사유로 예비심사를 통과하지 못한 경우
- (단순제안) 예비심사 통과 후, 1차 심사에서 기준점수 미만일 경우
단순제안으로 확정
- (혁신과제) 1차 심사 통과 후, 2차 심사에서 불채택 시 혁신과제로 확정
- (중점과제) 1차 심사 통과 후, 2차 심사에서 채택시 중점과제로 선정

□ 중점과제의 취소

- (취소요건) 과제추진 중 관련 법령의 제·개정, 정부 정책의 변화 등으로
더 이상 진행이 불가능하다고 판단되거나, 과제추진의 실익이 없어
과제실행부서가 취소를 요청하는 경우
- (취소절차) 과제 실행부서로부터 과제취소 사유서를 제출받아 경영혁신위원회에
부의하여 종료 결정

□ 혁신 아이디어 평가기준

아이디어명 :

평가자 :

| 구 분 | 평 가 내 역 | | 평 가 등 급 | | | | |
|-----------|---------|--------------------------------------|--------------------|------------|------------------|-----------------|-------------------|
| | 배점 | 평가 세부 항목 | A (매우 그렇다) | B (그렇다) | C (그저 그렇다) | D (상관 없다) | E (전혀 상관없다) |
| 과제 적합성 | 20 | 공사 경영목표·혁신목표 달성을 위한 적합성 평가 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 효과성 | 20 | 국민 삶의 질 개선 또는 생산성 향상 정도 평가 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 파급력 | 20 | 과제 수행에 따른 내부(조직)· 외부(국민) 파급 정도 평가 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 실현 가능성 | 20 | 공사 사업계획 반영 및 추진 가능성 평가 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 창의성 | 20 | 아이디어 독창성 및 기존 방식과 차별성 평가 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 합 계 | 100 | 득 점 | | | | | |
| | | 등 급 | 단순제안 / 혁신과제 / 중점과제 | | | | |

【별표2】(삭제) <개정 2022.11.3>

혁신활동 성과평가표

과제명 :

평가자 :

| 구 분 | 평 가 내 역 | | 평 가 등 급 | | | | |
|------|---------|---|--------------------|------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| | 배점 | 평가 세부 항목 | A (매우 높다) | B (그렇다) | C (보통 이다) | D (별로 상관 없다) | E (매우 낮다) |
| 공공성 | 20 | 사회적 가치 실현 또는 정부정책 기여정도 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 성장성 | 30 | 사업확대, 원가절감, 효율성 제고 등 공사 경쟁력 강화 기여정도 | 30점 | 25점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 수익성 | 20 | 재무적 성과에 기여정도 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 조직문화 | 10 | 구성원의 조직몰입(애사심)에 기여정도 | 10점 | 8점 | 5점 | 2점 | 0점 |
| 난이도 | 20 | 과제 추진과정에서 장애요인 극복 노력 | 20점 | 15점 | 10점 | 5점 | 0점 |
| 합 계 | 100 | 득 점 | | | | | |
| | | 등 급 | 단순제안 / 혁신과제 / 중점과제 | | | | |

경영혁신마일리지 운영기준

□ 마일리지 부여

○ 혁신리더 수행(개인)

| 역 무 | 수행 결과 | 마일리지 | 마일리지 부여일 | 비 고 |
|------------------------------|-------------------|----------------------|----------|--|
| ①-1 문제해결 과정 | 불채택 또는 단순제안 채택 | 0점 | 수행결과 확정일 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 담당자 복수인 경우 - 기여도(참여)에 따른 차등 배분 ■ 불가피한 사유로 리더 변경 시, 활동 기간에 따른 배분 |
| | 혁신과제 채택 | 단독수행 10점 조별수행 20점 | | |
| | 중점과제 채택 | 단독수행 15점 | | |
| | | 조별수행 30점 | | |
| ①-2 가치공유 활동 | - | 1점/건 | 혁신리더 선정일 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 제도개선 활동은 동일 유형 반복 수행에 대해 1건으로 인정 |
| ①-3 제도개선 ^{주)} 활동 | - | 1점/건 (최대 3점) | 활동결과 확정일 | |

주) 공사 정책 결정 참여 : 혁신과제 평가, 직무등급 평가, 청년이사 경영제언 활동 등

○ 혁신활동 수행(개인)

| 역 무 | 마일리지 | | | | | | 마일리지 부여일 | 비 고 | |
|-----------|----------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|-----------|
| | 단순제안 | | 혁신과제 | | 중점과제 | | | | |
| ② 과제발굴 | 1점/건 | | 2점/건 | | 3점/건 | | 등급 확정일 | ▪ 담당자 복수인 경우 - 기여도(참여)에 따른 차등 배분 ▪ 성과평가 계획에 근거한 평가결과 반영 | |
| ③ 과제실행 | 단독수행 | 2점/건 | 단독수행 | 3점/건 | 단독수행 | 4점/건 | 실행계획 확정일 | | |
| | 조별수행 | 4점/건 | 조별수행 | 6점/건 | 조별수행 | 8점/건 | | | |
| ④ 성과창출 | 평가 점수 | 70점 미만 | 70~74점 미만 | 74~78점 미만 | 78~82점 미만 | 82~86점 미만 | 86~90점 미만 | | 90점 이상 |
| | 등급 결정 | - | 단순제안 | | 혁신과제 | | 중점과제 | | |
| | 마일 리지 | 0점 | 5점 | 6점 | 7점 | 8점 | 9점 | 10점 | |

○ 혁신활동 수행(부서)

- 개인에게 마일리지 부여 시, 소속 부서에 동일 마일리지 부여
※ 마일리지 부여일 기준 소속 부서로 귀속

□ 마일리지 활용

○ (개인 마일리지)

- 당해연도 부여된 마일리지는 누적 관리(연간 적립 20점 제한)

| 등 급 | 마일리지 | 혜 택 | 비 고 |
|------|------------------|--|--|
| 플래티넘 | 20점 이상 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 차년도 근평가점^{주1)}(1점) ▪ 역량향상 교육기회^{주2)}(70만원) ▪ 혁신연수 부여^{주3)} | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 마일리지 누적 80점 이상일 경우 혁신성과를 고려하여 특별승진 대상자로 추천 |
| 골 드 | 15점 이상 20점 미만 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 차년도 근평가점(0.5점) ▪ 역량향상 교육기회(50만원) | |
| 실 버 | 10점 이상 15점 미만 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 역량향상 교육기회(30만원) | |

※ 마일리지 혜택은 경영여건, 혁신성과 등을 고려하여 변경 가능

주1) 인사평정지침에 위임

주2) 직무역량 관련 교육을 개인이 자율시행

주3) 혁신연수계획은 혁신담당부서에서 수립

○ (부서 마일리지)

- 당해연도 부여된 혁신 마일리지는 내부성과평가 반영 후 소멸

【별표5】 (삭제) <개정 2022.11.3>