

市财政局关于公开 2020 年度市直绩效自评和财政评价的情况说明

根据《财政部关于贯彻落实<中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见>的通知》(财预〔2018〕167号)文件精神,为进一步落实预算和绩效管理一体化的决策部署,按照“全方位、全过程、全覆盖”的预算绩效管理要求,不断健全部门(单位)自评同财政评价相结合的评价体系,在全面自评的基础上做到财政评价有重点、有突出。在绩效自评(“内部”评价)方面,市直部门(单位)严格根据公开要求,除涉密因素之外,将预算绩效工作开展情况、整体支出自评结果、项目支出自评结果等内容在部门(单位)决算中进行全公开,涉及90个部门(单位)整体支出绩效评价结果及611个项目支出绩效评价结果。在财政评价(“第三方”评价)方面,2021年共开展4项部门(单位)整体支出绩效评价及24项项目支出绩效评价。市财政局选取“工业投资技术改造和智能化奖补”、“市科技局部门整体支出”、“就业补助资金”等5项聚焦经济社会发展领域的重点项目进行公开,涵盖项目、部门(单位)整体绩效评价等不同内容。

附件: 武汉市财政支出绩效评价结果

附件

“市人社局部门整体支出”绩效评价结果

本次绩效评价对象是 2020 年市人社局部门整体支出，涉及资金 84041.59 万元。本次绩效评价范围包含市人社局本级及 26 家直属事业单位。

(一)绩效评价分数和等级

2020 年市人社局部门整体支出绩效评价得分为 88.25 分，绩效评价等级为“良”。

(二)绩效评价指标情况

1. 运行成本。指标分值 5 分，评价得分 4 分，扣分 1 分。主要扣分原因：该局人均公用经费由 2019 年 3.63 万元/人年上涨到 4.12 万元/人年，近三年人均公用经费总体呈上涨趋势。

2. 管理效率。指标分值 45 分，评价得分 40.25 分，扣分 4.75 分。主要扣分原因：一是年度目标完整性和明确性不够。未涉及重点工作职责，“工资分配”及“人社治理效能”方面的目标缺失。二是预算编制准确性不够。年初批复预算为 69379.18 万元，调整后预算数为 84051.57 万元，预算调整率达 21.15%。三是部分项目预算执行率较低。“中职教育教学工作经费”项目预算执行率为 57.5%、“就业和劳动保障工作经费”项目预算执行率为 50.54%、“人才资助专项经费”项目预算执行率为 35.26%。

3. 履职效能。指标分值 36 分，评价得分 32.7 分，扣分 3.3 分。主要扣分原因：部分一级项目绩效指标和部分部门整体绩效指标未完成，10 个一级项目共涉及 137 项绩效指标，共计完成

了 109 项绩效指标，指标完成率为 79.56%。

4. 社会效应。指标分值 2 分，评价得分 2 分。

5. 可持续发展能力。指标分值 8 分，评价得分 5.3 分，扣分 2.7 分。主要扣分原因：人社工作信息化建设及人才队伍建设方面未达到目标值。

6. 满意度。指标分值 4 分，评价得分 4 分。

(三)存在的问题

1. 预算管理水平有待提升。年度绩效目标完整性和明确性有待加强，年度绩效目标未能体现部门的重点工作。预算编制准确性不够，预算调整率较高，调整额度较大，其中项目支出预算调整率达 58.04%，“就业补助资金”、“人才专项资金”项目部分资金未纳入部门预算安排。预算执行刚性不足，部分项目预算执行率偏低，10 个一级项目中有 3 个项目预算执行率低于 60%。部分项目设定不够清晰，不能体现具体工作任务，导致实际支出管理中出现混淆。

2. 行政运行成本有待控制。该部门日常公用经费较上一年度有较大增长。2020 年度日常公用经费支出较 2019 年增加 490.19 万元，人均公用经费由 2019 年 3.63 万元/人年上涨到 4.12 万元/人年。聘用人员数量超计划，个别单位聘用人员超计划数量较多。个别机构职能设置不够合理，如养老保险方面的工作分散在职工养老保险处、机关事业单位养老保险处、城乡居民养老保险处三个处室，“就业补助资金项目”分散在职业能力建设处、人力资源流动管理处等部门，未能形成有效统筹。部门整体预算支出结构中基本支出占比较高。基本支出占比 52.24%，项目支出

占比 47.76%，而苏州、成都、天津等与武汉市发展水平相当的地区项目经费占比在 55%-60%的水平，一定程度上说明武汉市人社部门的行政运转性经费体量大。

3. 部门履职效能有待提升。部分一级项目绩效指标和部分部门整体绩效指标未完成，10 个一级项目共涉及 137 项绩效指标，共计完成了 109 项绩效指标，指标完成率为 79.56%，人社工作信息化建设以及人才队伍建设方面仍需要加强。

(四) 下一步建议

1. 加强预算管理。建立“战略目标-工作任务-预算资金-绩效目标”的层层分解机制，强化部门战略规划、年度工作任务、预算资金安排、项目绩效目标之间的关联。将所有项目资金纳入部门整体预算编制，提升预算完整度和科学性。强化预算约束，从严控制预算调剂行为，对当年预计难以支出或进度明显滞后的财政资金及时上缴财政。

2. 加强行政运行成本控制。结合部门职责和事业发展进一步优化机构设置，关注日常公用经费增长趋势，加强定额管理和成本管控，有效控制行政运行成本；严格合同人员数量和经费标准管理，确保聘用人员和购买服务的经济性。同时，优化整体支出结构，提高项目经费占比，进一步促进人社事业发展。

3. 压实绩效责任。切实履行预算绩效管理主体责任，健全预算绩效管理操作规范和实施细则，建立上下协调、部门联动、层层抓落实的工作责任制，将绩效管理责任分解落实到具体责任人。强化预算资金与项目绩效“双监控”，确保部门履职效果。

“就业补助资金”绩效评价结果

本次绩效评价对象是 2020 年市人社局“就业补助资金”支出，涉及资金 60225.94 万元，主要分为社会保险补贴、公益性岗位补贴、就业见习补贴、求职创业补贴、就业创业服务补助、高技能人才培养补助、其他就业补助支出等七个大类。

(一)绩效评价分数和等级

2020 年“就业补助资金”项目绩效评价得分为 87.3 分，绩效评价等级为“良”。

(二)绩效评价指标情况

1. 决策。指标分值 20 分，评价得分 17.5 分，扣分 2.5 分。主要扣分原因：该项目未设置绩效目标，且对任务分解不够细化。

2. 过程。指标分值 20 分，评价得分 15.5 分，扣分 4.5 分。主要扣分原因：项目管理制度和实施方案还不够明确。未制定“就业补助”专项资金管理办法，未建立资金发放后的跟踪机制，《武汉市人力资源和社会保障局关于开展 2019 年武汉首席技师、技能大师评选和技能大师工作室建设项目申报工作的通知》中仅对各单位申报材料提交的截止时间进行了规定，但是项目评选、公布等重要时间节点不明晰等。

3. 产出。指标分值 30 分，评价得分 29 分，扣分 1 分。主要扣分原因：项目时效管理不足，个别项目的补助资金未按照计划时间及时拨付，未充分实现预期绩效目标。如 2020 届第十一批、十二批高校毕业生一次性求职创业补贴的发放时间为 2020 年的 12 月份，不符合《省人力资源和社会保障厅 省教育厅关于进一

步明确一次性求职创业补贴发放工作有关事项的通知》（鄂人社发〔2020〕44号）文件对复核拨付补贴资金为每年10月25日前的时间要求。

4. 效益。指标分值30分，评价得分25.3分，扣分4.7分。通过项目实施，有效稳定了全市城镇新增就业人数和年末城镇登记失业率，但根据问卷调查，27.16%的服务对象认为专项资金对就业的促进效果一般；4.74%的服务对象认为专项资金对就业的促进效果比较不显著，表明补助资金对就业情况的改善成效仍有待提升。

（三）存在的问题

1. 未申报预算绩效目标。该项目没有明确产出效果，缺乏可量化的产出效果指标，缺乏项目长期绩效目标、项目年度绩效目标等财政预算绩效管理的规范程序。部分子项目管理较为散乱，未实现统筹管理，未明确重点支持的内容和方向。

2. 项目制度体系建设有待加强。项目管理制度内容不够全面，不利于对就业补助资金开展进行有效指导。如《市人力资源和社会保障局 市财政局关于印发〈武汉市人力资源服务业发展资金使用管理办法〉的通知》（武人社函〔2020〕129号）中，未对资金的申请与使用做出规定和详细说明。部分就业补助资金子项目实施方案不够明晰，不利于项目精细化管理。如《武汉市人力资源和社会保障局关于开展2019年武汉首席技师、技能大师评选和技能大师工作室建设项目申报工作的通知》中仅对各单位申报的材料提交的截止时间进行了规定，但是项目评选、公布等重要时间节点不明晰，不利于项目进度的管控和项目实施管理。

3. 财务管理有待加强。财务监管和内控制度管理不到位，资金使用合规性有待进一步提升，资金到位后使用管理情况不够清晰。如《武汉市人力资源和社会保障局 武汉市财政局文件关于下发<武汉大学生就业见习补贴资金管理办法>的通知》（武人社发〔2016〕24号）规定“见习基地加强对见习补贴资金的管理，要严格按照有关规定申请和使用见习补贴资金”，但该局尚未完全建立起有效的跟踪机制，不能掌握资金拨付见习基地后的使用管理及支出情况，资金使用管理监控有待提升。

4. 就业政策宣传成效不够理想。就业补助资金政策繁杂，变动频繁，宣传效果不佳。信息渠道固化，部分就业政策和项目惠及人群比较有限，难以做到“应享尽享”。如现有政策宣传渠道主要是通过人社系统门户网站和传统媒体发布政策，未将就业政策和信息全面推送给符合条件的对象，宣传效果不够理想，导致部分就业政策难以实现“应享尽享”。根据绩效评价组满意度问卷调查显示，入驻园区的企业获取就业补贴政策消息较为及时，但不在园区的企业缺少获取消息的渠道，易导致错过申报，政策宣传有待进一步加强。

5. 就业信息系统功能不够完善。该项目就业信息系统功能不够完善，录入的数据质量不高，不利于对项目和资金进行后期追踪管理以及各部门信息互联互通。

（四）下一步建议

1. 提高绩效目标管理水平。加强绩效目标管理，结合中长期发展规划、年度工作计划或项目规划，考虑武汉市就业工作实际需求，突出对就业困难群体、相对贫困地区、就业工作重点地区

倾斜等因素，设定就业补助资金的预期产出和效果，编制绩效长期目标和年度目标。

2. 健全项目制度管理体系。健全管理制度，细化管理要求，制定就业补助资金管理办法，为专项资金的规范管理提供制度保障。明确项目实施方案和子项目申报指南，提高精细化管理水平。

3. 切实做好资金监管。在现有财务监控制度的基础上，完善资金发放后的跟踪机制，定期开展就业补助资金审计，保证就业补助资金专款专用。

4. 加强就业政策宣传。对现有政策进行梳理整合，适时完善制度办法，使得就业创业政策易操作、易理解、易传播，惠及更多的补助对象。加大宣传渠道，扩大宣传覆盖面，增强宣传效果。

5. 完善就业信息系统。不断完善就业信息系统，建立健全相关实名制动态数据库，提升人社工作效率和成效。

“市科技局部门整体支出”绩效评价结果

本次绩效评价对象是 2020 年市科技局部门整体支出。绩效评价范围包含市科技局本级、4 家直属单位及 4 家财务预算归口管理的市属转制科研单位。

(一)绩效评价分数和等级

2020 年市科技局部门整体支出绩效评价结果综合得分 89.51 分，绩效评价等级为“良”。

(二)绩效评价指标情况

1. 运行成本。指标分值 8 分，评价得分 8 分。

2. 管理效率。指标分值 25 分，评价得分 18.27 分，扣分 6.73 分。主要扣分原因：一是部门整体绩效目标科学性不足，如“平台线上发布需求信息”绩效目标值完成率 209.9%；项目支出中 4 个市属转制科研单位的绩效目标和汇总的绩效目标不一致。二是预算编制的准确性有所欠缺，项目支出年底结转结余 157.81 万元。三是绩效评价结果应用不够，预算管理、财务管理与资产管理规范性有待提升。如无部门整体绩效目标申报表内容说明、绩效目标编制说明、相关证明材料、绩效目标审核意见书及绩效评价结果应用情况。

3. 履职效能。指标分值 35 分，评价得分 33.29 分，扣分 1.71 分。主要扣分原因：部分绩效指标未完成，如“科技成果转化签约资金”目标值为 190 亿元，实际完成 89 亿元，指标完成率为 47%，“技术转移”目标值 15 家，实际完成 11 家，指标完成率为 73.33%。

4. 社会效应。指标分值 16 分，评价得分 13.95 分，扣分 2.05 分。主要扣分原因：社会效应有待提升，全年规上高新产业增加值为 4032.12 亿元，同比下降 0.2%；公民具备基本科学素质比率 16.10%，较目标减少 0.4%。

5. 可持续发展能力。指标分值 10 分，评价得分 10 分。

6. 服务对象满意度。指标分值 6 分，评价得分 6 分。

(三)存在的问题

1. 预算绩效管理工作不够规范。部门整体绩效目标申报表没有内容说明、编制说明、相关证明材料以及绩效目标审核意见书及绩效评价结果应用情况。部分绩效目标设定过低，如“科研设施和仪器开放共享入网”指标，目标值 6000 台套，实际完成值 12741 台套。下属二级单位与本部门设定的绩效目标存在脱节现象。绩效自评中问题建议缺乏针对性，缺乏结果应用。

2. 财务管理、资产管理有待加强。财务管理方面，存在资料保存不完整、支出审批流程不规范等情况。如 2020 年 6 月记账 48 号凭证未见纸质记账凭证。资产管理较为薄弱，无资产清查相关资料，部分资产存在闲置现象，如照相机、保险柜等资产闲置。

3. 部门履职效能有待提升。部分部门整体绩效指标未完成，如“成果转化对接活动签约金额”年度目标值是 190 亿元，实际完成值是 88.78 亿，完成率 46.73%。“高新产业增加值增长率”年度目标值是 7%以上，实际完成值是 0。科技信息共享边界不明确，信息资源整合不够。业务办理还未能融入市政政务服务“一张网”，审批系统融合不深入。

(四)下一步建议

1. 提高预算绩效管理工作意识。进一步强化预算绩效管理理念，制定预算绩效管理办法和内部实施细则，优化绩效目标设置，提升绩效目标的引导性、压力性和可考核性。开展项目前期研究，不断提高预算编制的科学性和准确性。

2. 规范部门(单位)财务管理。对照财务制度进行认真自查，举一反三，提高财务管理精细化程度，及时整改财务管理中的规范性问题。加强资产管理，定期开展资产清查，提高固定资产的使用率。

3. 提升部门整体管理水平。加大预算绩效管理力度，建设绩效引领型机构，通过内部管理提高效率。在科技成果创新、转化与技术转移，产业发展与企业培育，创新平台载体与重大科技基础设施建设，全域科技创新等方面实施效能提升工程，推动武汉市整个科技行业高质量发展。

“市经信局部门整体支出”绩效评价结果

本次绩效评价对象是 2020 年市经信局部门整体支出，涉及资金 168495.92 万元。本次绩效评价范围包含市经信局本级及其下属的四家二级单位。

(一)绩效评价分数和等级

2020 年市经信局部门整体支出绩效评价得分 93.73 分，评价等级为“优”。

(二)绩效评价指标情况

1. 运行成本。指标分值 9 分，评价得分 8.72 分，扣分 0.28 分。主要扣分原因：基本支出变动较大。年度部门基本支出比上年增长 9.47%，用于机关增加补发 2013-2018 年住房补贴款。

2. 管理效率。指标分值 20 分，评价得分 16.5 分，扣分 3.5 分。主要扣分原因：部门战略、行业发展规划与职能匹配密切性、绩效目标合理性、绩效指标明确性、预算编制科学性等 4 个方面还存在不足。如《武汉市国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》中的重要指标在相关产业(行业)发展规划、计划未具体细化落实。

3. 履职效能。指标分值 33 分，评价得分 31.48 分，扣分 1.52 分。主要扣分原因：规上工业投资增长率和规上工业增加值 2 项指标值未达成目标。

4. 社会效应。指标分值 19 分，评价得分 18.03 分，扣分 0.97 分。主要扣分原因：年节能量未达标，工业企业税收贡献略低于评价标准值。

5. 可持续发展能力。指标分值 9 分，评价得分 9 分。

6. 服务对象满意度。指标分值 10 分，评价得分 10 分。

(三)存在的问题

1. 少数绩效指标未实现预期目标。规上工业投资增长率、规上工业增加值、年节能量等 3 项指标未实现预期目标。据统计部门数据，2020 年度武汉市规上工业同比上年投资下降 20.4%，距增长 10%的预期目标相差 30.4 个百分点；2020 年度武汉市规上工业增加值同比上年下降 6.9%，距增长 0.5%的预期目标相差 7.4 个百分点；年节能量达 2.8 万吨标煤，实际完成年节能量占预期节能 4 万吨标煤的 70%。

2. 绩效管理理念有待提高。部门主动问效意识不强，只是被动应付，仍然认为只是花钱者，而没有成为管理者。部门内部存在业务部门和财务部门之间配合不够的现象。未制定预算绩效管理内部操作规程和实施细则。各项资金未细化量化绩效目标。

(四)下一步建议

1. 提升部门履职效能。强化部门主体责任意识，结合自身业务特点，优化预算管理流程，完善内控制度，建立绩效管理考核机制，确保预期指标能够如期高质量完成，不断提高财政资源配置效率和使用效益。

2. 提高预算绩效管理工作意识。通过加大预算绩效管理宣传培训力度等方式，增强绩效管理意识和水平，进一步强化预算绩效管理理念，推进财务部门与业务部门在预算绩效管理上的有效衔接，建立部门联动、层层抓落实的工作责任制。

“工业投资技术改造和智能化奖补”绩效评价结果

本次绩效评价对象是 2020 年市经信局“工业投资技术改造和智能化奖补”支出，涉及资金 47393 万元。武汉市“工业投资技术改造和智能化奖补”项目属于工业转型升级专项的子项目，2019 年底向市财政局申报 2020 年预算时，分别以工业投资和技术改造、智能化改造两个子项目申报（工业投资和技术改造专项 16000 万元，工业智能化改造奖补资金 30000 万元）；新冠疫情爆发后，全市预算调整时将两个子项目合并执行，预算额度由原来的 46000 万元调整为 47393 万元，实际拨付资金 47393 万元（工业投资和技术改造专项 23367 万元，工业智能化改造奖补资金 24026 万元）。

（一）绩效评价分数和等级

2020 年“工业投资技术改造和智能化奖补”项目支出绩效评价得分 94.45 分，评价等级为“优”。

（二）绩效评价指标情况

1. 决策。指标分值 16 分，评价得分 12.5 分，扣分 3.5 分。主要扣分原因：绩效目标的合理性、绩效指标的明确性不够。如缺少企业税收增长等重要效益指标；项目预期产出效益和效果目标标准设置偏低，如“销售利润率”“新增就业人数”的指标值为“正增长”。

2. 过程。指标分值 20 分，评价得分 18 分，扣分 2 分。主要扣分原因：制度执行有效性在某些环节还存在不足，如绩效管理缺乏约束力；少数区经信部门在该项目资金分配下达到企业的环

节，无党组会会议记录等。

3. 产出。指标分值 26 分，评价得分 25.95 分，扣分 0.05 分。主要扣分原因：该项目实际“专项补助企业数”99 户，占市财政局年初批复绩效目标 100 家的 99%。

4. 效益（效果）。指标分值 38 分，评价得分 38 分。

（三）存在的问题

1. 绩效目标的合理性不足。年初申报的项目预期产出效益和效果目标设置偏低。如“销售利润率”“新增就业人数”的指标值为“正增长”，未设定压力性指标。

2. 绩效目标的核心性不够。绩效目标中缺失企业税收增长等重要效益指标。

（四）下一步建议

1. 合理设置绩效目标。按照预算绩效管理文件要求，结合本部门实际情况设置考核量化、适度压力、相关匹配、指向核心、讲求成本的绩效目标，不断修正绩效指标，实现绩效持续性改进和提升，形成相应的绩效指标和标准体系。

2. 注重绩效目标的核心性。优先选择最能反映绩效管理要求的关键性指标，如“企业税收增长”等。通过绩效指标的设置，帮助项目经费在使用中指向核心，更好的提升项目经费的使用效益。